

Memoria Informe año 2017

**Observatorio de la
vida militar**



**Memoria Informe
año 2017
Observatorio de la
vida militar**

ÍNDICE

Memoria Informe año 2017

Observatorio de la vida militar

PRESENTACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

I.- MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

1.-INTRODUCCIÓN	29
2.- ACTIVIDADES Y ASUNTOS TRATADOS POR EL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR	30
2.1.- REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS	30
2.2.- VISITAS A UNIDADES MILITARES.....	31
2.2.1.- Academia General Militar	31
2.2.2.- Base «Miguel de Cervantes». Operación «Libre Hidalgo» Marjayoun, Líbano.....	34
2.2.3.- Academia General Básica del Ejército del Aire.....	40
2.2.4.- Academia de Logística (ACLOG) del Ejército de Tierra, Calatayud (Zaragoza)	44
2.2.5.- Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio Escaño», Ferrol (La Coruña).	48
2.2.6.- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN), Madrid	53
2.3.- OTRAS ACTIVIDADES	55
2.4.- PROYECTOS NORMATIVOS	58
3.- PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR.....	58
4.- RECOMENDACIONES	59

II.- INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

1.- EFECTIVOS DE PERSONAL	63
1.1.- PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO	64
1.1.1.- Cuadros de Mando	65
1.1.2.- Personal Militar de Complemento	66
1.1.3.- Personal Militar de Tropa y Marinería	66
1.1.4.- Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas (servicio activo)	69
1.2.- PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA....	71
1.3.- PERSONAL MILITAR RESERVISTA	72
1.4.- PERSONAL MILITAR RETIRADO	75
1.5.- PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES.....	76
2.- EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2017	78

2.1.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	78
2.2.- RESUMEN DE INICIATIVAS Y QUEJAS RELATIVAS AL RÉGIMEN DE PERSONAL Y A LAS CONDICIONES DE VIDA.....	78
2.2.1.- Subsecretaría de Defensa	79
2.2.2.- Dirección General De Personal - Cuerpos Comunes.....	79
2.2.3.- Iniciativas de los Ejércitos y la Armada	80
2.2.4.- Quejas de los Ejércitos y la Armada	82
2.2.5.- Defensor del Pueblo	84
2.2.6.- Temas trasladados al Observatorio de la vida militar.....	85
2.3.- INFORMES Y ACTAS DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	85
2.4.- ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA	86
2.5.- ACTIVIDADES TRIBUNALES MILITARES.....	88
2.6.- SITUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	89
2.7.- APOYO AL PERSONAL	94
2.7.1.- Apoyo a heridos y familiares de fallecidos	94
2.7.2.- Apoyo a la discapacidad.....	95
2.7.3.- Conciliación de la vida profesional y familiar	96
2.7.4.- Condiciones de vida y trabajo en las unidades	97
2.7.5.- Condiciones en operaciones internacionales.....	98
3.- LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA CARRERA MILITAR.....	99
3.1.- ACCESO A LA CARRERA MILITAR Y RECLUTAMIENTO	99
3.2.- ENSEÑANZA MILITAR	102
3.2.1.- Enseñanza de Formación	102
3.2.2.- Procesos de promoción.....	103
3.2.3.- Normativa	103
3.2.4.- Cursos de Apoyo a la Promoción	104
3.2.5.- Procesos Selectivos.....	105
3.3.- SALIDAS PROFESIONALES	108
3.4.- ASCENSOS Y EVALUACIONES	110
4.- RECONOCIMIENTOS DE CARÁCTER HONORÍFICO: RECOMPENSAS MILITARES, ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO	111
4.1.- RECOMPENSAS MILITARES.....	111
4.2.- ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO	114
5.- NORMATIVA APROBADA.....	115
6.- RECOMENDACIONES	116
 III.- ENSEÑANZA MILITAR	
1.- INTRODUCCIÓN	119
2.- CRITERIOS GENERALES DE LA ENSEÑANZA MILITAR.....	120
3.- GENERALIDADES DEL MODELO DE ENSEÑANZA DE LA LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2007, DE LA CARRERA MILITAR.....	121
4.- FORMACIÓN DE OFICIALES DE LOS CUERPOS GENERALES	122
4.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE OFICIALES.....	127
5.- FORMACIÓN DE SUBOFICIALES.....	128
5.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE SUBOFICIALES.....	130
6.- FORMACION DE TROPA Y MARINERÍA.....	130
6.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE TROPA Y MARINERÍA	133
7.- PROMOCIÓN	134

7.1.- CONSIDERACIONES A LA PROMOCIÓN EN LA CARRERA.....	135
8.- LA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO	136
8.1.- CONSIDERACIONES A LA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO	137
9.- EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA MILITAR.....	137
9.1.- EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS CENTROS DOCENTES MILITARES (CDM).....	138
9.2.- EVALUACIÓN ESPECÍFICAS.....	139
9.3.- CONSIDERACIONES A LA EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA	140
10.- RESUMEN DE LOS TEMAS DE ENSEÑANZA TRATADOS EN LAS VISITAS A CENTROS Y ORGANISMOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN MILITAR..	140
10.1.- ENTREVISTAS CON REPRESENTATES DE LAS CATEGORIAS MI- LITARES	141
10.2.- REUNIONES CON REPRESENTANTES DE ORGANISMOS RELA- CIONADOS CON ENSEÑANZA	142
10.3.- RESUMEN DE LAS PROPUESTAS DE LAS ASOCIACIONES CON REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	143
11.- CONCLUSIONES	143
12.- RECOMENDACIONES	146

ANEXOS

ANEXO "A"

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTA- DOS EN RELACIÓN CON EL INFORME ANUAL DE 2016 DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR (OVM)	153
---	-----

ANEXO "B"

RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS EN LAS SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS) CELEBRADAS EN EL AÑO 2017.....	161
--	-----

ANEXO "C"

ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FAS	169
--	-----

ANEXO "D"

MEDIDAS DE APOYO DEL MINISTERIO DE DEFENSA A LOS HERIDOS Y FAMI- LIARES DE FALLECIDOS Y HERIDOS EN ACTO DE SERVICIO IMPLANTADAS EN EL AÑO 2017, DE ACUERDO CON EL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD.	171
---	-----

ANEXO "E"

ACTUACIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD.....	173
--	-----

Formativo

ANEXO "F"

PROCESOS DE SELECCIÓN DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES Y SUBOFI- CIALES.....	179
---	-----

ANEXO "G"	
CURSOS DE APOYO A LA PROMOCIÓN.....	183
ANEXO "H"	
NORMATIVA APROBADA DURANTE EL AÑO 2017.....	185
ANEXO "I"	
CENTROS DE ENSEÑANZA MILITAR.....	189
ANEXO "J"	
FINALIDAD Y CRITERIOS DE LA ENSEÑANZA MILITAR	193
ANEXO "K"	
EDADES MÁXIMAS PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL AÑO DE LA CONVOCATORIA.	195
ANEXO "L"	
ACTUACIONES A DESARROLLAR EN LA CONSTRUCCIÓN DEL ESPACIO EURO- PEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	197
ANEXO "M"	
ORGANIZACIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA (CUD)	199
ANEXO "N"	
CARGA LECTIVA DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE OFICIALES.....	201
ANEXO "Ñ"	
PERFIL GENERAL DE EGRESO DE LOS OFICIALES	203
ANEXO "O"	
MODELOS DE ENSEÑANZA MILITAR EN PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO	209
ANEXO "P"	
EDAD MEDIA DE INCORPORACIÓN A LAS ESCALAS DE OFICIALES	221
ANEXO "Q"	
NIVEL DE RELACIÓN CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS COMUNES ENTRE TITULACIONES DE TÉCNICO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES	223
ANEXO "R"	
PERFIL GENERAL DE EGRESO SUBOFICIALES	225
ANEXO "S"	
SUBOFICIALES (Cuerpos generales y Cuerpo de Infantería de Marina).....	229

ANEXO "T"	
EVOLUCIÓN DE BAJAS EN LAS ACADEMIAS DE SUBOFICIALES	231
ANEXO "U"	
BAREMO CONVOCATORIA DE TROPA Y MARINERÍA	235
ANEXO "V"	
ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES TROPA Y MARINERÍA	239
ANEXO "X"	
COMPETENCIAS GENERALES DEL SOLDADO.....	241
ANEXO "Y"	
TÍTULOS DE TÉCNICO MILITAR.....	245
ANEXO "Z"	
NIVEL DE ESTUDIO DE LOS ASPIRANTES INGRESADOS.....	247
ANEXO "AA"	
RESUMEN NORMATIVA PROMOCIÓN.....	251
ANEXO "AB"	
RESUMEN NORMATIVA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO.....	253
ANEXO "AC"	
RESUMEN NORMATIVA EVALUACIONES ENSEÑANZA MILITAR	255
ANEXO "AD"	
EVALUACIONES DE LA ENSEÑANZA	257
Memoria Informe año 2017 • Observatorio de la vida militar	

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Este documento tiene el objeto dar cuenta de las actividades más destacadas desarrolladas a lo largo del año 2017 por el Observatorio de la vida militar (en lo sucesivo OVM), de acuerdo con los cometidos asignados en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como analizar diversas cuestiones relacionadas en esta norma legal.

En su redacción se ha tenido en cuenta el Dictamen emitido por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, de conformidad con lo previsto en apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, con respecto al Informe Anual de 2016 del Observatorio de la vida militar.

Fue aprobado por mayoría en la sesión ordinaria celebrada el 13 de junio de 2018. Dña. María Angustias Caracuel Raya presentó un voto concurrente recogiendo consideraciones a determinados aspectos del estudio específico de la Enseñanza Militar. Este documento se remite a las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado en cumplimiento de la disposición final undécima y del artículo 54.4 de la citada Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio.

El documento se encuentra estructurado en tres partes:

- Memoria de actividades del Observatorio de la vida militar.
- Informe sobre distintos aspectos que el OVM debe presentar en cumplimiento de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Estudio de un tema específico de interés general para los militares.

La remisión de este documento se hace sin perjuicio de la posibilidad de que el Observatorio elabore otros informes y estudios de acuerdo con el artículo 54.1. b) de la Ley Orgánica 9/2011.

La primera parte de la «Memoria de actividades» se refiere principalmente a las actividades más relevantes realizadas por el Observatorio de la vida militar en el cumplimiento de las funciones asignadas.

De acuerdo con las funciones encomendadas al OVM, en el «Informe» se aborda el estado de la condición militar a través de las normas más importantes relacionadas con este amplio concepto, analizando el estado en que se encuentran los elementos principales que definen la carrera militar (reclutamiento, enseñanza, ascensos y destinos) teniendo en cuenta el desarrollo de la distinta normativa que los regulan.

También se hace referencia al reconocimiento de carácter honorífico en lo referente a dos importantes vicisitudes del militar como son los ascensos honoríficos y recompensas.

Por último, se resume la normativa más importante aprobada durante el año 2017 referente al régimen de personal.

En cuanto al estudio de un tema específico de interés general para los militares, se eligió por el Observatorio la enseñanza militar. En este estudio se resume el estado del actual sistema de enseñanza en relación con los perfiles de egreso establecidos por el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y Armada.

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

Memoria

Se realiza un resumen de lo que es y de los cometidos principales del Observatorio de la vida militar así como de las actividades más destacadas realizadas en cumplimiento de sus funciones.

El Observatorio de la vida militar se ha reunido en el transcurso del año 2017 en sesión ordinaria en tres ocasiones. En estas reuniones se trataron, entre otros, temas relacionados con la programación y finalidad de las visitas a unidades militares; los informes para las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y Senado; la elección del tema de estudio específico y la aprobación por mayoría del estudio específico sobre la situación de medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, al que uno de los miembros del observatorio, D. Mariano Casado Sierra, presentó un voto particular.

Se efectuaron seis visitas de trabajo a cinco centros de enseñanza y a la Base «Miguel de Cervantes» en Marjayoun (Líbano) al objeto de informarse sobre la condición de militar en general y, en particular, sobre los temas relacionados con la enseñanza militar.

En las entrevistas mantenidas en estas visitas con representantes de cada categoría militar se subraya la preocupación del personal de Tropa sobre el tema del cese de la relación profesional con las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años de edad, la poca efectividad de las medidas para reducir los inconvenientes asociados a la movilidad geográfica, la dificultad e inconvenientes de la aplicación de las medidas sobre conciliación profesional, familiar y personal, y la escasa cuantía de la Indemnización por Residencia Eventual (IRE) por comisiones de servicio.

Entre otras actividades realizadas por el Observatorio, se destacan las siguientes: Las presentaciones del documento «Memoria-Informe» del año 2016 a las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado; la comparecencia del Presidente del Observatorio en la Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, constituida en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, a fin de exponer su opinión sobre la materia que constituye el objeto de dicha Subcomisión; las visitas a diversas autoridades del Ministerio de Defensa, así como el recibimiento de los miembros del Observatorio por parte de la Presidenta del Congreso de los Diputados que tuvo lugar en enero de 2018.

Como en memorias anteriores se aconseja reforzar el carácter de organismo independiente del Observatorio, teniendo en cuenta su adscripción a las Cortes Generales como establece la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, por lo que la dotación presupuestaria del Observatorio debería ser proporcionada por las Cortes Generales y el Reglamento de su funcionamiento debería ser aprobado por esta Institución.

Informe

Contiene un análisis general sobre el estado de la condición del militar a través de los desarrollos de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida y de los informes y actas del Consejo de Personal. También se analizan los principales elementos que configuran la carrera militar (reclutamiento, el modelo de enseñanza, los procesos de promoción, etc.), así como los reconocimientos con carácter honorífico.

En los últimos años los efectivos totales de personal en servicio activo han ido reduciéndose progresivamente. En el año 2017 el porcentaje de mujeres ha experimentado un ligero incremento (de 12.5% al 12.74%).

La edad media de la tropa y marinería se ha ido incrementando. Se considera que la operatividad de las Fuerzas Armadas requiere disponer de personal con las edades y preparación adecuada a los cometidos a desarrollar.

El actual modelo de reservismo voluntario carece de la efectividad que en principio se esperaba debido principalmente al descenso de los créditos asignados para su desarrollo. Sería conveniente que se potenciara la figura del reservista por considerar que es un factor importante para incrementar el compromiso social con la seguridad y defensa nacional.

El personal apto con limitaciones para ocupar determinados destinos (APL) ocupando destino se ha incrementado ligeramente (de 2.053 en el año 2016 a 2.115 en 2017).

Con respecto a la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, sigue sin desarrollarse su artículo 44 sobre la regulación de los medios para el ejercicio del derecho de reunión de los militares y de las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas.

En los plenos del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) se debatieron ochenta y cuatro (84) asuntos propuestos por las Asociaciones, de los que en el 54.7% (46) se llegó al acuerdo. Las propuestas presentadas que no son elevadas al Pleno del COPERFAS normalmente no son admitidas, entre otros motivos, por referirse a asuntos ya estudiados en términos similares en otras sesiones, ser temas que están en estudio en la Comisión de Trabajo sobre la aplicación de la Ley Orgánica 9/2011 o en la Subcomisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre el modelo de tropa y marinería, por tratar cuestiones que exceden al Ministerio de Defensa, etc.

El número de iniciativas recibidas de acuerdo con el Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que puede plantear el militar, se ha incrementado con respecto a otros años. Gran parte de estas iniciativas se refieren a la equiparación de retribuciones del militar con el resto de las Fuerzas y Cuerpos del Estado. Muchas son inadmitidas por aplicación del artículo 7.3. a) del Real Decreto 176/2014 al haber sido tramitada con anterioridad otra sustancialmente igual.

En general el número de quejas elevadas son inferiores al de iniciativas. Muchas de estas quejas tratan de deficiencias en las infraestructuras sobre vida y trabajo en las unidades.

Las quejas de militares recibidas por el Defensor del Pueblo, están relacionadas con la situación del personal de tropa y marinería y complementa una vez que concluyen su compromiso de larga duración.

El 61% de los temas trasladados al Observatorio de la vida militar a través de su página web, estaban relacionados con la conciliación familiar.

De las sanciones impuestas, el 94.21% han sido por falta leve y el mayor número del total corresponde a sanciones de tipo económico.

Los casos iniciados en el año 2017 sobre acoso sexual y por razón de sexo fueron los siguientes: en el ámbito penal dieciséis procedimientos y en el ámbito disciplinario veintiséis. En este año existen tres procedimientos que se han abierto a la vez en el ámbito penal y disciplinario, por lo que se han contado en ambos apartados y un total de cuatro expedientes que se computaron en 2016 como casos penales han pasado en 2017 al ámbito disciplinario.

En el cuerpo del informe se resumen las actividades más importantes desarrolladas por las distintas Unidades de Protección frente al Acoso (UPA).

De las inspecciones realizadas por la Subsecretaría de Defensa sobre las condiciones de vida y trabajo en las unidades durante el año 2017 se subraya que algunas necesitan poner en funcionamiento un centro de educación infantil. El personal destinado en las Islas Canarias considera conveniente facilitar las medidas de ayuda al alquiler de vivienda. En operaciones en el exterior en general el personal dispone de buenas condiciones aunque el periodo de actividad es más exigente que el de contingentes de otras naciones.

Los elementos principales que configuran la carrera militar son la enseñanza, la promoción profesional, los ascensos a los distintos empleos y las situaciones administrativas.

En el año 2017 se ofertaron casi el doble de plazas que en 2016 para el acceso a tropa y marinería, y se experimentó un descenso en el porcentaje de solicitantes. Las correspondientes a promoción se incrementaron ligeramente.

En relación con las salidas profesionales de la tropa y marinería se considera necesario impulsar, entre otras medidas, las siguientes: una participación coordinada entre todas las administraciones (Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales), la corresponsabilidad del Ministerio de Defensa y el esfuerzo personal en la formación profesional, el reconocimiento oficial de la formación y experiencia en las Fuerzas Armadas, el incremento de las plazas de personal laboral del Ministerio de Defensa para aprovechar la experiencia del personal de tropa y marinería, así como la reserva de plazas para este personal en los servicios que normalmente se externalizan en las unidades.

Se subraya el bajo porcentaje de tropa y marinería que consigue ingresar en la Policía Nacional en las plazas reservadas para este colectivo, así como la no publicación de las correspondientes en años anteriores a alguna Policía Local.

La continua reducción de plantillas, así como los nuevos criterios de valoración de los méritos y capacidad del militar para su progresión en la carrera, han incrementado el número de profesionales que no pueden ascender al empleo superior. En este sentido, adquiere una gran importancia el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Militares (SAPROMIL) para que la experiencia y preparación de aquellos que no puedan ascender al empleo inmediato superior, y deseen abandonar las Fuerzas Armadas, pueda ser aprovechada en otros puestos de la Administración o en entidades privadas.

Se relaciona la normativa más importante aprobada en el año 2017 en relación con el régimen de personal.

En la parte final del informe se trata de forma resumida los reconocimientos a los méritos a los que ha sido acreedor el personal a través de las recompensas militares y ascensos honoríficos.

En relación con la condición de militar y los elementos que configuran la carrera militar, el informe concluye con las siguientes recomendaciones:

- I. Continuar con el estudio de un nuevo modelo de reserva iniciado por la Subcomisión que a tal efecto fue creada en el Congreso de los Diputados.
- II. Desarrollar el artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, sobre la regulación de los medios para el ejercicio del derecho de reunión de los militares y de las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas.
- III. Establecer un modelo de gestión unificada de los expedientes relacionados con las iniciativas y quejas debido a que muchas de las propuestas afectan a distintos organismos y Ejércitos.
- IV. Impulsar las medidas conducentes a mejorar las condiciones de vida y trabajo en las unidades.
- V. Establecer un plan de construcción de Centros de educación Infantil en aquellas unidades de mayor demanda.
- VI. Incrementar todas aquellas acciones para mejorar la inserción laboral del personal de los militares de complemento y soldados y marineros que deberán abandonar las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años de edad.
- VII. Impulsar las siguientes medidas en relación con las salidas profesionales de la tropa y marinería: la participación coordinada entre todas las administraciones (Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales), la corresponsabilidad del Ministerio de Defensa y el esfuerzo personal en la formación profesional, el reconocimiento oficial de la formación y experiencia en las Fuerzas Armadas, el incremento de las plazas de personal laboral del Ministerio de Defensa para aprovechar la experiencia del personal de tropa y marinería, así como la reserva de plazas en los servicios que normalmente se externalizan en las unidades.

- VIII. Seguir potenciando las medidas para incrementar la objetividad de los criterios para la valoración de los méritos y capacidades en los procesos de evaluación para el ascenso así como para dar mayor estabilidad de las normas que afecten a estos procesos.

Estudio sobre la enseñanza militar

El actual modelo de enseñanza parte de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM) en el que es requisito para acceder a las escalas de oficiales obtener un título de grado universitario y, para las escalas de suboficiales una titulación de formación profesional de grado superior. La enseñanza para los militares de tropa y marinería procurará que, a lo largo de su permanencia en dicha categoría, se obtenga el título de técnico de formación profesional de grado medio.

La diversidad de planes de estudio para acceder a los distintos cuerpos, escalas, especialidades fundamentales, las diferentes modalidades de acceso (directo, promoción, con titulación o sin ella, etc.), la estructura de la enseñanza (formación, perfeccionamiento o altos estudios de la defensa nacional) hacen difícil que un tema tan amplio como el de la enseñanza militar se trate de forma que comprenda todos y cada uno de estos aspectos en un informe de las características generales de este estudio. Se pretende valorar de forma general el actual estado de desarrollo de la enseñanza militar en relación con las competencias adquiridas por los militares para desempeñar sus cometidos profesionales teniendo en cuenta principalmente la enseñanza de formación para acceder a los cuerpos generales de los Ejércitos e Infantería de Marina.

Se considera que el perfil de egresados debería proporcionar un militar con espíritu de servicio, con valores coherentes con los de la sociedad a la que sirven, con actitud de asumir una disponibilidad permanente, especialmente en circunstancias límites con incluso el riesgo de la propia vida, muy preparados técnicamente y con una visión amplia del mundo. El sistema de selección para facilitar este perfil tendría que captar a lo mejor de la sociedad a la que tienen que servir con las aptitudes adecuadas para asimilar las capacidades necesarias para ejercer la profesión militar.

El actual modelo de enseñanza en las Academias de formación de los oficiales de los cuerpos generales de los Ejércitos e Infantería de Marina ha adoptado con carácter general el nuevo sistema del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Esta formación es impartida por dos estructuras docentes diferentes que deben estar debidamente coordinadas en el ejercicio de sus respectivas funciones. Los centros docentes militares de formación (CDMF) son la Academia General Militar, la Escuela Naval Militar, la Academia General del Aire y los Centros Universitarios de la Defensa (CUD).

El nuevo Plan de estudios de oficiales se imparte en cinco cursos académicos al igual que el anterior y se ha reducido el tiempo dedicado a la enseñanza de algunas áreas como Instrucción más Adiestramiento.

Este nuevo modelo de enseñanza ha dado nuevas oportunidades a los jóvenes para el acceso a la carrera militar. Al ser suprimido el sistema de concurso-oposición del anterior modelo, se ha incrementado la ratio del número de aspirantes por cada plaza y la nota media de acceso a la universidad de los aspirantes que ingresan en las citadas Academias, mientras ha disminuido la media de edad de los alumnos. Por otra parte, ha aumentado el número de bajas principalmente en la Academia General Militar (AGM).

Los alumnos de las academias de suboficiales proceden en gran parte de tropa, ya que se deben reservar al menos el 80% de las plazas a ingreso por promoción. En los títulos de formación profesional de grado superior para acceder a estas escalas existe un bajo nivel entre las competencias que se adquieren y las correspondientes a las especialida-

des más operativas (infantería ligera, infantería de marina, seguridad y protección de la fuerza, etc.) no así en las más técnicas (automoción, mantenimiento de aeronaves, mantenimiento de armamento y material, etc.).

Las evaluaciones específicas de oficiales y suboficiales (que valoran la adecuación de la enseñanza militar de formación para el desempeño de los cometidos en el primer empleo de cada escala) solo se han realizado a un escaso número de egresados, por lo que es difícil realizar una adecuada valoración del nuevo modelo.

La diferencia fundamental del modelo de formación de tropa con respecto al de oficiales y suboficiales es que, según la Ley de la carrera, se procurará la obtención del título de formación profesional de grado medio durante la permanencia en las Fuerzas Armadas y no durante el período de formación exclusivamente.

Los títulos de grado medio tienen una duración de 2000 horas, que equivale, en una situación presencial, a dos cursos académicos lo que impide obtenerlos para la tropa en la enseñanza de formación que no supera las treinta semanas.

La organización de la formación profesional tiene una estructura flexible y modular que permite la acumulación de las competencias que se van adquiriendo por distintas vías. La obtención de los títulos de formación profesional de grado medio se puede realizar de forma presencial, a distancia o mediante la modalidad dual. Además, existe la posibilidad de convalidar las competencias que se acrediten mediante los llamados certificados de profesionalidad, que son estándares ocupacionales de un determinado puesto de trabajo y vinculados al Ministerio de Empleo y, por tanto, constituyen una formación de carácter profesional no académica.

Queda pendiente definir en qué forma se iniciará la obtención del título de formación profesional de grado medio durante el período de formación, así como a lo largo de las diferentes etapas de la trayectoria profesional de la tropa y marinería. En la actualidad, la enseñanza de perfeccionamiento se encuentra en una fase de revisión. Los Ejércitos y Armada están explorando posibilidades mediante convenios o por convalidación directa de obtención de algunos títulos o certificados, normalmente relacionados con el empleo de material de doble uso. En la enseñanza de formación también se están revisando los planes de estudios para incluir los contenidos que permitan acreditar una Unidad de competencias de los Certificados de Profesionalidad de 60 horas. En las especialidades que lo permitan se introducirá un módulo completo de un ciclo de grado medio.

Al objeto de facilitar la obtención del título de formación profesional de grado medio sería conveniente implantar medidas de apoyo como la concesión de becas y licencias por estudio así como potenciar la enseñanza «on-line».

El nuevo modelo de enseñanza, debido al mayor nivel de las titulaciones exigibles para el acceso a las distintas escalas, requiere una mejor preparación de los profesionales que desean progresar en su carrera mediante el sistema de promoción.

Se considera conveniente potenciar la promoción, ya que contribuye a la motivación personal y se aprovecha el talento personal. Al formar parte de la organización es más fácil la adaptación y se contribuye a la retención de los más aptos.

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) tiene como objetivos la adopción de un sistema basado fundamentalmente en dos niveles principales: el grado y el posgrado los cuales están estructurados en tres ciclos. El primer nivel de grado comprende las enseñanzas de primer ciclo y tiene como objetivo lograr la capacitación de los estudiantes para integrarse a una cualificación profesional apropiada en el ámbito laboral europeo.

Las enseñanzas de posgrado forman parte del segundo nivel, integrado por el segundo ciclo de estudios, dedicado a la formación conducente a la obtención del título de Máster y el tercer ciclo está orientado a la obtención del título de doctor.

Las enseñanzas de posgrado están pendientes de concretar y se han comenzado a impartir algunos Máster.

Aunque se han realizado pocas evaluaciones de la enseñanza militar, con los datos obtenidos hasta el momento se considera que el actual sistema, en general, proporciona las competencias necesarias para el desempeño de los cometidos propios del empleo y unidad de destino. No obstante, se han detectado algunos aspectos en los que se debería incidir en la formación de los cuadros de mando. Los más importantes son liderazgo, idioma, sistemas de información y gestión en vigor en las Fuerzas Armadas, instrucción más adiestramiento y conocimiento de los materiales de uso actual en las unidades.

El estudio concluye con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones

- Generales

El perfil de egresados debe proporcionar un militar con espíritu de servicio, con valores coherentes a los de la sociedad a la que sirven, con actitud de asumir la disponibilidad permanente, especialmente en circunstancias límites con incluso el riesgo de la propia vida, muy preparados técnicamente y con una visión amplia del mundo.

Con el nuevo modelo, la enseñanza militar está integrada en el sistema educativo general y, en consecuencia se inspira en los principios y se orienta a la consecución de los fines de dicho sistema.

La finalidad de la enseñanza militar es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades.

La formación general y específica es prioritaria para la capacitación de los profesionales.

El régimen de internado favorece la transmisión y la asimilación de la forma de ser y actuar del militar (formación en valores).

La obtención de títulos del sistema educativo general podría favorecer la incorporación a un puesto en la vida civil para los profesionales que causen baja en las Fuerzas Armadas aunque en muchos casos la falta de experiencia no facilitaría la citada incorporación.

En la actualidad la enseñanza militar se centra más en el aprendizaje autónomo del alumno, en resultados centrados en competencias y no en contenidos y permite una organización del aprendizaje de forma modular

El actual modelo de enseñanza tiene mayores garantías de calidad al estar sometido a una continua evaluación.

Las evaluaciones deben ser desarrolladas por expertos para poder aplicar adecuadamente las correspondientes guías así como interpretar la información obtenida.

En relación con los datos de que se disponen por el momento sobre el desarrollo del nuevo modelo de enseñanza, se subraya lo siguiente:

- Las titulaciones o nivel de preparación de los que ingresan en las academias se ha incrementado.
- Los alumnos que causen baja en las academias pueden terminar sus estudios para la obtención de la Titulación correspondiente en centros civiles.
- Con el nuevo modelo se profundiza en las relaciones de los alumnos con los de otros centros civiles.
- Se ha incrementado la carga de trabajo de los alumnos al incorporar en los Planes de Estudios materias correspondientes a la Titulación a obtener. En este sentido la formación de suboficiales se ha incrementado en un año mientras que la de oficiales se mantiene en cinco.
- De las pocas evaluaciones desarrolladas se considera que se debería incidir en los temas de: Liderazgo, idioma, sistemas de información y gestión en vigor en las FAS, Instrucción más Adiestramiento y en el conocimiento de los materiales de uso actual en las unidades

Es pronto para valorar adecuadamente el nuevo modelo debido a los escasos profesionales que hasta el momento se han formado incorporándose a las distintas escalas. A falta de los resultados de evaluaciones sobre un mayor número de egresados (evaluación específica) las opiniones de algunos responsables de la enseñanza consideran que la preparación impartida es positiva. Aunque se ha reducido el tiempo dedicado a actividades prácticas la formación adquirida les permite a los nuevos profesionales una temprana asimilación de sus requerimientos.

- Oficiales

El nuevo sistema de ingreso acerca las oportunidades de acceso a la carrera militar a los jóvenes que al finalizar los estudios que habilitan para el acceso a la universidad pudieran optar por iniciar la carrera militar sin necesidad de pasar por una etapa preparatoria.

En general la edad media de ingreso en las academias de oficiales se ha reducido en dos años ya que el modelo actual no requiere del tiempo dedicado a la preparación de las pruebas de ingreso que establecía el anterior sistema de selección.

La nota media de los aspirantes que ingresan en las academias de oficiales en la prueba de acceso a la universidad se ha incrementado.

En muchos países de nuestro entorno el modelo de formación de oficiales combinan enseñanzas militares con otras correspondientes al sistema educativo general contemplándose la posibilidad de obtener algún título universitario.

Las bajas en las Academias Militares se han incrementado con respecto a las del modelo antiguo. En la AGM este aumento fue considerable en los primeros años de implantación del nuevo modelo.

El modelo de enseñanza de oficiales estaba concebido para que ingresaran en las academias un 50% más del número de los alumnos que deberían incorporarse a la escala aunque este aspecto no ha podido llevarse a cabo.

La carga lectiva del alumno de una academia militar es superior a la de un estudiante universitario para los que la carga es de 60 ECTS anuales.

El nuevo Plan de Estudios se imparte en cinco años como en el modelo anterior lo que ha originado que el tiempo dedicado a algunas áreas de enseñanza se ha reducido (Instrucción más Adiestramiento).

Se considera positivo el acceso al profesorado del CUD de personal militar con la titulación suficiente y los requisitos de la universidad.

- Suboficiales

En general los contenidos de los títulos de formación profesional de grado superior tienen relación con lo requerido para las especialidades fundamentales aunque en algunas de carácter operativo (caballería, infantería ligera, infantería de marina, etc.), esta relación es más difícil de alcanzar.

Los solicitantes por plazas a ingresar en las Academias han experimentado un ligero ascenso con el nuevo modelo de enseñanza

Los profesores asignados por las Comunidades Autónomas a las distintas Academias de suboficiales carecen de la continuidad deseada.

- Tropa y Marinería

En línea con lo expuesto en el punto 6. Formación de tropa y marinería de este estudio, se considera que al objeto de favorecer la promoción profesional y la selección de candidatos con las condiciones más adecuadas para ejercer cometidos eminentemente operativos, debería modificarse algunas de las puntuaciones otorgadas en el baremo del concurso para acceder a tropa y marinería.

El tiempo de formación en los Centros Docentes Militares de Formación (CDMF) es muy corto para que puedan incorporarse a la escala con Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

El mayor nivel de los aspirantes ha supuesto que en la actualidad gran parte de los que ingresan en los distintos centros de enseñanza tengan un nivel de titulaciones mayor que el Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

Para impulsar la obtención del Título Formación Profesional de Grado Medio se debería exigir este Título para optar a la firma del contrato de larga duración. Además podrían reservarse plazas para la obtención de estos títulos en la enseñanza de formación que tengan más relación con las especialidades técnicas.

Se debe potenciar entre los cursos de formación profesional para el empleo, aquellos que puedan permitir avanzar en la consecución de módulos o cualificaciones relacionados con los Títulos Formación Profesional de Grado Medio.

- Promoción

Se considera conveniente potenciar la promoción ya que constituye una motivación personal y se aprovecha el talento individual (factor de motivación, al formar parte de la organización humana es más fácil la adaptación y contribuye a la retención de los más aptos).

Se debería incrementar el apoyo a los que persiguen progresar en su carrera de acuerdo con su mérito, capacidad y experiencia facilitándoles su preparación.

En general los países de nuestro entorno tienen regulado distintas formas de promoción.

- Enseñanza de Perfeccionamiento

La enseñanza de perfeccionamiento debería tener en cuenta las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), siendo los postgrados la herramienta fundamental para atender y cubrir las necesidades militares en determinadas áreas de la enseñanza de perfeccionamiento.

RECOMENDACIONES

- I. Profundizar en el actual modelo de enseñanza previsto en la Ley de la carrera militar mientras que no se dispongan de más datos objetivos como resultado de las distintos tipos de evaluaciones de la enseñanza (principalmente de la evaluación específica).
- II. Estudiar la posibilidad de incrementar el periodo de formación de los oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina o reforzar la instrucción de los recién egresados en su primer destino.
- III. Modificar los modelos de evaluación de la enseñanza al objeto de incrementar su objetividad y claridad.
- IV. Aumentar el nivel de inglés que se requiere para el ingreso en las distintas Academias.
- V. Revisar los programas de estudio al objeto de mejorar el nivel de inglés así como los periodos dedicados a actividades prácticas que refuercen a los alumnos los conocimientos teóricos adquiridos.
- VI. Potenciar el reconocimiento de las titulaciones militares en el ámbito civil de acuerdo con la integración de la enseñanza militar en el sistema educativo general.
- VII. Dotar de mayor reconocimiento profesional a la figura de los profesores ya que la formación en valores requieren militares altamente motivados y satisfechos con las funciones docentes que desempeñen.
- VIII. Concluir el desarrollo del modelo de formación de la tropa y marinería en base a un sistema modular, progresivo, personalizado y voluntario así como concretar las llamadas segundas especialidades y titulaciones de posgrado.
- IX. Exigir el Título de Formación Profesional de Grado Medio para el personal de tropa para acceder al compromiso de larga duración.
- X. Reforzar el compromiso del Ministerio de Defensa en relación con lo preceptuado en el artículo 16.1 de la Ley 8/2016, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.
- XI. Estudiar la conveniencia de reservar plazas de acceso a tropa y marinería para la obtención de los títulos de formación profesional de grado medio en la enseñanza de formación que tengan más relación con las especialidades técnicas
- XII. Seguir potenciando los medios e instalaciones dedicados a la enseñanza.
- XIII. Incrementar la continuidad del profesorado civil al objeto de facilitar su integración en el régimen militar de los Centros de Enseñanza.
- XIV. Modificar la normativa sobre regulación del régimen de vacaciones, permisos y educciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas para que el militar que realice estudios en centros de enseñanza pueda acceder a la licencia por estudios a fin de apoyar su incorporación laboral así como para la obtención del Título de formación profesional de grado medio del personal de tropa y marinería.

**I.- MEMORIA ANUAL
DEL OBSERVATORIO
DE LA VIDA MILITAR**

I.- MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

1.-INTRODUCCIÓN

La presente memoria da cumplimiento al artículo 54.4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

La Ley Orgánica 9/2011, crea el Observatorio de la vida militar, que se configura como un órgano colegiado, asesor y consultivo, para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas. El artículo 53.1 de la citada Ley orgánica establece que el Observatorio de la vida militar está adscrito a las Cortes Generales.

El Observatorio está compuesto por nueve personalidades de reconocido prestigio en los ámbitos de la defensa, en el de recursos humanos o en el de derechos fundamentales y libertades públicas, cuyo nombramiento corresponde al Congreso de los Diputados y al Senado. La pertenencia al Observatorio no será retribuida (artículo 55.1). El Ministerio de Defensa proporciona la sede y el apoyo administrativo para el funcionamiento del Observatorio que contará con un órgano de trabajo permanente (artículo 53.2).

Los actuales miembros del Observatorio fueron nombrados en noviembre del año 2013 y su primera reunión tuvo lugar en enero del 2014, en la que quedó constituido formalmente dicho órgano.

El órgano de trabajo permanente está compuesto por un oficial general como Secretario Jefe del órgano de trabajo permanente del Observatorio de la vida militar, cuatro coroneles y un capitán, todos en la situación de reserva y una funcionaria de gestión administrativa.

El Observatorio presta apoyo a las Comisiones de Defensa del Congreso y del Senado proporcionando un conocimiento más directo y permanente por el poder legislativo de los problemas relacionados con el régimen de personal y las condiciones de vida en las Fuerzas Armadas. Se concibe, principalmente, como un órgano externo a las Fuerzas Armadas.

Todos sus estudios y propuestas, aunque de carácter general, deben aportar soluciones concretas y practicables a los problemas derivados del sacrificio y la constante disponibilidad que exige el cumplimiento de los deberes de los profesionales de la milicia.

2.- ACTIVIDADES Y ASUNTOS TRATADOS POR EL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

2.1.- REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Sesión ordinaria del día 3 de abril de 2017

El Presidente informó sobre la conveniencia de realizar una visita al nuevo Jefe de Estado Mayor de la Defensa y a los Jefes de Estado Mayor recientemente nombrados, así como de la intención de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados de visitar la sede del Observatorio.

Con respecto al presupuesto del Observatorio para el año 2018 se consideró trabajar sobre una previsión de gasto similar a la de años anteriores

Con objeto de no retrasar la decisión sobre el tema específico de estudio, se decidió que el Presidente, tras consultar el parecer de los componentes del Observatorio que no pudieron asistir, determinase cuál de los dos temas propuestos resulta preferible a juicio del mayor número de miembros como estudio específico para el año 2017.

Se aprobó contactar con el Mando de Operaciones para realizar una visita a la misión en el Líbano.

En relación con las visitas a unidades militares en territorio nacional, el Presidente, teniendo en cuenta el tema de estudio específico que se elija, propondrá el calendario de visitas.

Sesión ordinaria del día 5 de julio de 2017

El Presidente informó sobre el desarrollo de la visita efectuada a la Defensora del Pueblo en relación con el punto 3 del Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre la «Memoria-informe» 2015.

Según lo acordado en el punto 5 y 6 del acta 1/2017, recordó que el tema específico de estudio para el año 2017 es la enseñanza militar y que las visitas a realizar a unidades militares son las siguientes:

- Academia General Militar
- Academia Logística del Ejército de Tierra
- Academia Básica de Suboficiales del Ejército del Aire
- Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio Escaño»
- Centro de Estudio de la Defensa Nacional (CESEDEN)
- Base «Miguel de Cervantes» Marjayoun (Líbano)

La «Memoria-Informe» 2016 quedó aprobada por unanimidad incluyendo las observaciones realizadas.

Se consideró que algunas de las observaciones realizadas en el Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre la «Memoria-informe» 2015 son de difícil realización con los actuales recursos que dispone el Observatorio de la vida militar y que otras no son de su competencia.

Sesión ordinaria del día 15 de noviembre de 2017

El Presidente informó sobre las comparecencias en la Comisión de Defensa del Senado y del Congreso de los Diputados para la presentación de la «Memoria-Informe» 2016, así como en la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas.

Se acordó realizar la presentación de la «Memoria-Informe» al público en general en el Instituto Universitario «Gutiérrez Mellado».

Se aprobó por mayoría el estudio específico sobre la situación de medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas incluyendo las observaciones realizadas. D. Mariano Casado Sierra presentó un voto particular recogiendo consideraciones a determinados aspectos del estudio aprobado.

2.2.- VISITAS A UNIDADES MILITARES

2.2.1.- Academia General Militar

La visita tuvo lugar el miércoles 1 de junio del 2017.

CONDICIONES GENERALES DE VIDA, TRABAJO Y ENSEÑANZA

La Academia General Militar se encuentra situada en la Carretera de Huesca, s/n. Zaragoza.

Las unidades militares y otros organismos ubicados en la Base Academia General Militar son los siguientes: Academia General Militar (AGM), Centro Universitario de la Defensa (CUD), Farmacia Militar (FARMET) y Centro de Comunicaciones (CECOM) T-3160.

Al ser los aspectos de la enseñanza militar el objeto principal de la visita, solo se visitaron las unidades y organismos relacionados con ella, es decir, la Academia General Militar (AGM) y el Centro Universitario de la Defensa (CUD).

En relación con el alojamiento del personal no alumno, cabe destacar que la Base no dispone de alojamiento para los Cuadros de Mando (CUMA), con respecto al personal de tropa cuenta con 84 plazas con una ocupación de 36 (43%). La proporción entre plazas de alojamiento y la plantilla es del 74%.

En general la opinión de los usuarios es positiva debido a que las instalaciones se encuentran mantenidas correctamente, en buenas condiciones de uso y debidamente equipadas.

Con respecto a los vestuarios el índice de ocupación es del 82% en lo referente a los CUMA y del 38% para el personal de tropa. Los usuarios consideran que, en general, los vestuarios están en buenas condiciones y suficientemente equipados.

Los alumnos se encuentran alojados en diferentes módulos dependiendo del curso. Alumnos curso 1: habitación colectiva para 12 alumnos. Alumnos curso 2: habitación colectiva para 4 alumnos. Alumnos curso 3 y 4: habitación colectiva para 2 alumnos.



Se dispone de seis (6) comedores en servicio con una capacidad para 2000 plazas .El servicio de restauración no se encuentra externalizado; es llevado a cabo por personal laboral del MINISDEF.

La opinión por parte de los usuarios con carácter general es positiva respecto a la variedad, calidad y cantidad de los menús como se desprende de la encuesta realizada a principios de 2017 a la totalidad del alumnado del centro sobre la calidad del servicio de alimentación. Se observó que la percepción global del servicio es buena. El 65% considera que la cantidad es abundante o buena y el 27% normal. El trato del personal lo consideran como muy bueno o bueno casi el 60% y 34% normal. Los datos relativos a variedad son algo inferiores, pero siguen estando en un 50% entre muy buena, buena y normal. Se han adoptado diferentes medidas orientadas a mejorar aun si cabe en próximas encuestas estos resultados.



La Base dispone de otros servicios tales como lavandería; peluquería, aunque el personal civil laboral que presta en ella sus servicios es escaso (3 personas) para el elevado número de usuarios; zapatería; cafetería y máquinas de auto-venta, con dos cafeterías, una para cadetes y otra para el resto de personal de la Academia; y acceso a Internet. Recientemente la AGM se ha afiliado directamente a Red Iris (Red académica y de investigación española que proporciona servicios avanzados de comunicaciones a la comunidad científica y universitaria nacional). Además, y a lo largo de este año, se han acometido trabajos de tendido de fibra óptica hasta la AGM, que permitirán a partir del

curso escolar 17/18 disponer de acceso Wifi de alta capacidad (1Gb) a todo el personal docente y alumnos del Centro.



Para el acceso a la Base existe una conexión entre el centro de la ciudad y la AGM por transporte público, cubierto con una línea de bus urbano con parada a 500 m del Centro y con una frecuencia aproximada de 15 min en horario laborable. El vehículo particular es el medio más utilizado para el acceso al Acuartelamiento, aproximadamente más del 80% del personal lo utiliza. Alrededor de un 5% utilizan la bicicleta o se incorporan a pie.

La superficie de parking interna es suficiente para dar cobertura a todos los vehículos que normalmente acceden al Acuartelamiento. En la actualidad, dispone de unas 2000 plazas distribuidas en 27 zonas. Se significa que 631 plazas están dedicadas a los alumnos.

Existe una biblioteca de uso general y otra para investigación histórica.

En la actualidad no existe una conexión a internet dedicada al ocio. Se está trabajando en la posibilidad de instalar conexiones a Internet en los alojamientos logísticos. La opinión de los usuarios en relación con las actividades de ocio en general es muy buena, como se reflejan en las encuestas periódicas que se realizan.

Se dispone de un polideportivo, «Príncipe Felipe», que contiene: piscina de 25 metros, 3 pistas de squash, pista polideportiva multideportiva (baloncesto, balonmano, fútbol sala, voleibol), sala de musculación, pista de esgrima, tatami, gimnasio «antiguo», con una pista polideportiva (baloncesto y voleibol), zona de levantamiento de peso libre y zona de musculación. Además de pista de Obstáculos de Pentatlón Militar, pista de capacidades volitivas, campos de deporte exteriores, picadero y cuadrilongo, pista de atletismo, piscina exterior, 2 pistas de pádel y 3 pistas de tenis.

La opinión general de los usuarios es que las instalaciones cumplen los requisitos de uso y están en buenas condiciones, excepto la pista de atletismo, cuyo tartán está deteriorado por el uso, estando prevista su renovación.

Desde diciembre de 2014, en este Centro se está aplicando la Instrucción Técnica 19/14 del Ejército de Tierra (ET) sobre «Conciliación familiar y laboral del personal militar del ET ante circunstancias excepcionales», referidos a problemas de familiares con especial dedicación, a la atención de hijos menores de edad y cuidado diario por el

militar solicitante, que se ve reflejado en solicitudes de reducciones de jornada, desplazamientos de horarios, etc.

No existe en el Acuartelamiento ningún Centro de Educación Infantil, constituye uno de los objetivos a medio plazo incluido en el Plan de Acción del Centro.

En la Academia se ha desarrollado una Norma (NOP 102/14 de noviembre de 2014), relativa al nombramiento y activación del equipo de apoyo cercano a las familias. Este equipo sirve de nexo de unión entre las familias y la Unidad mientras dura el despliegue en misiones internacionales fuera del Territorio Nacional (TN) de personal destinado en la AGM. Se las mantiene informadas, se las invita a celebraciones y le resuelven los problemas que pudieran surgir. Además, el documento establece las actuaciones a realizar en caso de fallecimiento o lesión grave en un presunto acto de servicio.

La Oficina de Apoyo al Personal (OFAP) atiende y asesora a todo el personal en lo relativo a colegios, vivienda y trámites administrativos en su incorporación al destino.

RESUMEN DE ENTREVISTAS CON OFICIALES, SUBOFICIALES, TROPA Y ALUMNOS

TEMAS RELACIONADOS CON ENSEÑANZA

La labor de profesor cuenta con poco reconocimiento ya que otros destinos están mejor valorados en relación con la puntuación por tiempo de destino, cuantía de Complemento de Dedicación Especial (CDE) y Complemento Singular (CS), posibilidad de condecoraciones, etc. Como consecuencia hay pocos peticionarios para ocupar estos puestos, lo que incide negativamente en la motivación del profesor y su repercusión en la calidad de la enseñanza.

Los alumnos consideran que la exigencia de nivel de inglés en la Academia es muy alto en comparación con el que se requiere para el ingreso. Existe falta de continuidad en las clases en determinados periodos del año académico.

Se cree que debe programarse más periodos de Instrucción y Adiestramiento (I+A).

OTROS TEMAS RELACIONADOS CON LA CONDICIÓN DE MILITAR

En general las vacantes de tropa para la AGM son para personal con más de 38 años y un alto porcentaje de ellas para personal Apto con Limitaciones (APL). Estas vacantes no son adecuadas para la realización de determinados cometidos, lo que afecta negativamente al rendimiento de la unidad y aumenta la carga de trabajo del resto de personal.

La plantilla de tropa es muy corta y además las bajas de personal laboral no se reponen.

Se debería cambiar la Ley para que no causaran baja en las FAS los que tiene compromisos de larga duración al alcanzar los 45 años de edad.

Se estima que el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL) no cumple con los objetivos que se propone y debería centrarse más en el personal que no tiene la condición de permanente.

Reclaman un Centro de Educación Infantil en la Academia.

2.2.2.- Base «Miguel de Cervantes». Operación «Libre Hidalgo» Marjayoun, Líbano

La visita tuvo lugar el martes 26 de septiembre de 2017.

CONDICIONES GENERALES DE VIDA Y TRABAJO

La Base Militar «Miguel de Cervantes» (BMC) está situada al sur del Líbano. Ocupa una superficie de aproximadamente 553.722 m². La BMC se puede dividir en seis zonas bien diferenciadas: zona de vida, zona de mando, zona dedicada a servicios de Base, zona logística, zona sanitaria y zona deportiva.

Las unidades españolas ubicadas dentro de la BMC son: Mando y Cuartel General, Equipo de Apoyo al Mando, Unidad de Cuartel General, Grupo Táctico Ligero Protegido, «Task Force», Unidad de Ingenieros, Unidad Logística, Unidad de Transmisiones, Unidad Cívico-Militar, Unidad de Apoyo a la Base, Unidad de Operaciones Especiales y Unidad de Policía Militar (Guardia Civil).

Además de las unidades españolas, en la BMC están alojadas unidades pertenecientes a Brasil, El Salvador, India, Indonesia, Fiyi, Nepal, Serbia y personal de China que está encuadrado en el Role 2 ubicado dentro de la Base. Estos contingentes componen el Sector Este de UNIFIL («*United Nation Interim Force In Lebanon*»), bajo mando español. Existen otras dos posiciones o destacamentos denominadas UNP 9-64 («*United Nation Post*») y UNP 4-28 situados a 11 km de la BMC y muy cercanos a la denominada «*Blue line*» que vigilan permanentemente.

El contingente total español está compuesto por 597 personas desplegadas en la Base principal la mayoría y una unidad tipo compañía en cada uno de los puestos UNP. Periódicamente, el personal destinado en los dos destacamentos pasa por la Base principal para poder acceder a los servicios de ésta que no disponen en los mismos. A estos 597 militares se les añaden intérpretes nacionales contratados por España y personal comisionado en el Cuartel General de Naqoura que hacen su vida en dicha Base de UNIFIL. De estos militares españoles un 5% es personal femenino, siendo porcentajes muy similares al de otros países desplegados en la zona de operaciones (El Salvador 4%, Nepal 3%, Serbia 6%,...)

El personal internacional residiendo en la BMC convive con los militares españoles en condiciones muy similares, siguiendo los estándares de Naciones Unidas. Sin embargo, existen una serie de servicios que España ha implementado para mejorar las condiciones de vida a nuestros militares. Estos servicios solo pueden ser disfrutados, además de por los españoles, por aquellos países que específicamente han firmado un acuerdo con nuestro país, como son El Salvador, Brasil y Serbia.

Los alojamientos, aseos, baños, vestuarios, salas de estar y demás zonas de vida de la Base son proporcionados por contenedores prefabricados en un total de 600 para albergar a todo el personal militar. Los dormitorios están preparados para alojar a un máximo de 4 personas aunque la mayoría acoge a uno o dos personas.

Para el personal transeúnte, tanto nacional como de otros países, que pernocta por distintas circunstancias en la Base, la Unidad de Apoyo a la Base (UABA) dispone de un total 37 habitaciones, que se gestionan según necesidades de cada contingente.

El servicio de alimentación dispone de comedor y cafeterías. El comedor da servicio al contingente español y a los de aquellos países con acuerdo con España para tal efecto. Tiene una capacidad de 385 plazas. Consta de 2 líneas de comida para facilitar la fluidez del personal y cuenta en cocina con 48 trabajadores para realizar las comidas y su servicio.



En la cocina se elabora comida diariamente para más de 800 militares, repartidos entre la Base «Miguel de Cervantes» y las distintas Posiciones o Destacamentos españolas. Es de destacar la calidad y variedad de menús.



Asimismo, se dispone de dos cafeterías, un restaurante y una sala de TV para entretenimiento del personal.



Existe una peluquería para uso del personal español, serbio, salvadoreño y los de los países que tengan firmados los convenios correspondientes. Dicho servicio es sin coste para el usuario atendido por tres peluqueros, dos de ellos en la BMC en turnos de mañana y tarde, el tercero se desplaza a las posiciones UNP (seis días semanales, dos días por cada posición) para atender al personal de las mismas.

La Base dispone de una lavandería sin coste para el usuario gestionada por una empresa civil.

El servicio de sanidad consta de 17 personas que incluyen médicos, enfermeros y conductores de ambulancia/sanitarios junto a un equipo de farmacia y otro de veterinaria.

El servicio médico realiza actividades de protección y promoción de la salud junto a asistencia, tanto programada en consultas de mañana y tarde como de urgencias en cualquier punto de nuestra área de actividad mediante dos Células de Estabilización que se encargarían de una primera atención, estabilización de la baja y puesta en estado de evacuación al Role español, Role chino reforzado o a un nivel superior que incluye hospitales en Sidón, Tiro y Beirut o incluso en territorio nacional en el Hospital Central de la Defensa (HCD) «Gómez Ulla» en Madrid.

También, se dispone de un servicio de Telemedicina que permite la realización de videoconferencias para consulta y valoración de pruebas complementarias por especialistas del HCD Gómez Ulla las 24 horas del día.



El servicio de farmacia suministra fármacos y productos sanitarios además de encargarse del control de la calidad y potabilidad del agua.

Las actividades veterinarias repercuten directamente en la seguridad del personal del contingente. Se encarga de la mayor parte de las labores de medicina preventiva incluyendo principalmente la desinfección de espacios comunes, con especial atención en baños y duchas, el control de plagas y animales silvestres y la seguridad alimentaria.

La BMC dispone además de un servicio de esteticista y otro de masajista correspondiendo a los usuarios los costes del servicio solicitado.

Las instalaciones deportivas con las que cuenta la Base «Miguel de Cervantes» son las siguientes: Un campo de fútbol (de tierra), dos canchas de fútbol sala, dos de baloncesto, una de vóley playa, cuatro pistas de pádel, y un circuito para realizar «running» alrededor de toda la Base coincidiendo con el perímetro de la misma.

También se dispone de dos polideportivos cubiertos (uno de ellos es el hangar de helicópteros en la zona del Helipuerto) en los que se pueden practicar diversos deportes por disponer de canchas multifunción y un gimnasio de grandes dimensiones con máquinas para práctica de deportes gimnásticos y preparación física



Existe una biblioteca para préstamo de libros y de películas DVD, situada en la explanada de tránsito (zona de recogida de equipajes).

Aparte del sistema de comunicaciones para el desarrollo de las actividades operacionales y tácticas de las unidades alojadas y para el uso particular del personal, se dispone de un servicio de enlace a internet por WIFI de acceso libre con cobertura en la totalidad del perímetro de la Base. Cada usuario dispone de hasta 1GB diario de enlace de datos gratuito.

Existen tres locutorios con seis cabinas cada uno. Las llamadas son gratuitas. Dos cabinas están preparadas para llamadas a Serbia y otras dos para llamadas a El Salvador. Estos locutorios tienen poca ocupación debido al buen servicio de la cobertura WIFI en la Base.

Para el desarrollo de las actividades de enseñanza hay dos aulas con capacidad de albergar simultáneamente 30 y 35 alumnos respectivamente. Un aula dispone además de ordenadores con acceso a INTERNET para uso particular. Por la misma razón mencionada para el caso de los locutorios, estos ordenadores tienen poco uso. Actualmente se están impartiendo diferentes clases de idiomas inglés, francés y árabe por empresa externalizada.

En la BMC además existe una tienda regentada por personal civil donde se venden diferentes productos de uso personal y algunos productos típicos del Líbano.

El servicio de estafeta es gratuito y puede ser utilizada para enviar y recibir paquetería personal de la dotación. Tiene una frecuencia de un vuelo por mes. Debido a esta frecuencia y a los tiempos de trámite a su llegada a España, los tiempos de demora en la recepción y entrega de paquetes es de aproximadamente de tres meses.

Se cuenta de un punto de suministro de prendas donde puede adquirirse los artículos de vestuario y equipo reglamentarios.

Hay una capilla para prestación del servicio religioso así como también de una sala de oraciones (musulmanes).

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA DE OTROS PAÍSES ALIADOS EN LA ZONA DE OPERACIONES

Los países que tienen una representación dentro del Sector Este (SECEAST) son India, Indonesia, Nepal, Camboya, China, Fiyi, El Salvador, Serbia y España. Estos cuatro últimos tienen condiciones de vida muy similares gracias a los acuerdos que hay entre ellos. La gran mayoría del personal se encuentra en la Base Miguel de Cervantes.

Al depender en gran medida las condiciones de vida de los militares de sus propios países, no todos disfrutaban de las mismas. No obstante, en términos generales son muy buenas, pero en ningún caso llegan a los estándares y al nivel de las instalaciones españolas.

Al menos una vez por semestre todas las posiciones de UNIFIL del Sector tienen una inspección de las condiciones de vida para comprobar cómo van progresando, qué diferentes mejoras convendría realizar y quién es el responsable de llevarlas a cabo. Según los acuerdos internacionales, la responsabilidad de llevar a cabo determinadas obras o mejoras puede recaer en el país que aporta las fuerzas militares o en UNIFIL. Estas inspecciones son realizadas por miembros del Centro de Apoyo a la Misión (MSC) de Naqoura que comprueban el estado de diferentes áreas tales como instalaciones, mobiliario, sistema de suministro de agua, seguridad y protección e higiene.

El caso de las posiciones del Batallón indio es diferente a los demás contingentes, debido a sus acuerdos con UNIFIL. Esta es responsable de proveer prácticamente todo al personal: alojamientos, oficinas, mobiliario, internet, etc. No ocurre lo mismo con los demás países. En líneas generales, tanto Indonesia como Nepal apoyan a sus tropas directamente en todo excepto en los alojamientos que se los facilita UNIFIL.

RESUMEN DE ENTREVISTAS CON OFICIALES, SUBOFICIALES Y TROPA

Las condiciones de las instalaciones de la BMC, así como casi todos los servicios que proporciona, especialmente los de comunicaciones con el territorio nacional son muy apreciados y son considerados como excelentes por el personal. Destacan no solamente los alojamientos y servicios sino el sistema WIFI que tiene cobertura en toda la Base y proporciona un medio muy fiable de comunicación con las familias.

Excepción a lo anterior es el servicio de paquetería que a juicio de los usuarios es demasiado lento; los paquetes, por media general, tardan entre dos y tres meses en su entrega, tanto en los recibidos como en los enviados, debido a la existencia de solamente un vuelo de estafeta al mes y los trámites de aduana a su llegada a territorio nacional. Este servicio ha empeorado en comparación con otras misiones como la de Kosovo en la que los tiempos en recibir los paquetes eran mucho más cortos.

La duración de seis meses de la misión es considerada muy larga, sobre todo debido a la falta de vacaciones de mitad de misión, que solamente se conceden en misiones de duración de 7 meses o superior. Se debe tener presente además que para mucha parte del personal la misión es más larga de los 6 meses, si se cuenta, a efectos de descanso, el periodo de concentración de las unidades que a muchos obliga a un cambio de localidad dentro del territorio nacional. Normalmente, el periodo de concentración más el de despliegue es superior a los siete meses y medio, lo que justificaría las vacaciones de mitad de misión.

Es patente la preocupación entre el personal de Tropa sobre el cese de la relación profesional con las FAS debido a la edad (45 años) o la no obtención de la condición de permanente. Se considera que la preparación para ocupar un puesto en la vida civil debería contar con atención personalizada para cada individuo debido a la distinta casuística personal. Así mismo, dicen que tienen muy poco tiempo para el estudio y obtención de títulos que les ayudara a obtener trabajo al dejar las FAS. Por otro lado, se apunta que posibles soluciones pasarían por fomentar que en las compañías que proporcionan servicios de seguridad a la Administración del Estado, en particular a la militar, contrataran personal que deja las FAS o impulsar la ocupación de puestos vacantes de personal laboral del Ministerio de Defensa.

En relación al sistema SAPROMIL existe la opinión generalizada de que, aunque en algunos casos es útil, es insuficiente. Debería mejorarse mucho más en el sentido de abrirlo a la posibilidad de ofrecer servicio en otras administraciones y aumentar el número de plazas que se ofrecen.

Se cree que el pase a la Reserva a la edad de 61 años que actualmente prevé la Ley es tarde, debería acortarse siguiendo el modelo de otros ejércitos como el francés. Podría adelantarse esta edad mediante la bonificación por misiones en el extranjero que contaría como tiempo doble.

La uniformidad de campaña que se debe usar dentro de la Base no es muy cómoda para el descanso, lo que les obliga a usar la ropa de deportes para el tiempo en que no están de servicio. Apuntan que otras naciones disponen de este tipo de uniformidad con prendas tipo «polo» que son muy cómodas sobre todo en verano.

Los oficiales de Complemento consideran que el número de plazas para la obtención del carácter permanente han disminuido, por lo que se ha reducido las posibilidades de acceder a esta condición.

Los niveles de idiomas en las FAS han aumentado excesivamente y se ha reducido el personal que pueda acreditarlos.

2.2.3.- Academia General Básica del Ejército del Aire

La visita tuvo lugar el 25 de octubre de 2017.

CONDICIONES GENERALES

El Aeródromo Militar de León fue instituido por Real Decreto de 18 de marzo de 1920 y su inauguración tuvo lugar el día 27 de abril de 1929.

En sus inicios estuvo dedicado a misiones operativas. En 1939 se crea la Escuela de Aprendices, en la que podían ingresar los jóvenes de entre 16 y 18 años, los cuales eran instruidos, durante dos años en tecnología industrial, matemáticas, dibujo, conocimiento de materiales, prácticas en talleres, cultural general, instrucción militar y educación física. A la finalización de sus estudios los alumnos podían acceder a la Escuela de Especialistas, ubicada por aquel entonces en Málaga, o directamente a la Maestranza como soldados-obreros y en 1950 se traslada a León.

Por Real Decreto 331/1992, de 3 de abril, se crea la Academia General Básica del Ejército del Aire que, bajo la denominación de Academia Básica del Aire (ABA), tiene la misión de *«formar a sus alumnos en los principios constitucionales y en las características*

de las Fuerzas Armadas, así como capacitarles profesionalmente y habilitarles para adecuar permanentemente sus conocimientos al desarrollo de la ciencia y técnica en orden del cumplimiento de los fines asignados al Ejército del Aire».

En la ABA se imparte enseñanza de formación y enseñanza de perfeccionamiento.

Por lo que respecta a la:

- Enseñanza de Formación se imparten cursos para:
 - Escala de Suboficiales del Ejército del Aire
 - Escala de Tropa y Marinería
 - Escala de Suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares

Enseñanza de Perfeccionamiento

- Curso de acceso al empleo de Brigada

En el curso 2016-2017 se contaba con un total de 954 alumnos. La enseñanza de formación, para la Escala de Suboficiales del cuerpo General, con tres cursos con 654 alumnos. La enseñanza de formación, para la Escala de Tropa, con 178 alumnos. La enseñanza de formación, para la Escala de Suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares, con 18 alumnos. Y la enseñanza de perfeccionamiento (Curso para el ascenso a Brigada) con 98 alumnos.

Para llevar a cabo esta tarea, la Academia cuenta con 140 profesores de los que 128 son militares desde la puesta en marcha del actual modelo de enseñanza de formación con 12 profesores civiles de la Junta de Castilla y León, que imparten el Título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos, uno de los dos Títulos de Formación Profesional de Grado Superior que los alumnos deben cursar en función de su especialidad fundamental.

El plan de estudios de la Enseñanza de Formación para la Escala de Suboficiales conjuga la formación militar general y específica, esta última en función de la especialidad fundamental del alumno. La formación específica-técnica está dirigida a obtener un Título de Técnico Superior en Formación Profesional del sistema educativo general.

Los alumnos que ingresan sin titulación previa permanecen en la Academia durante los dos primeros años de su carrera, periodo en el que cursan una de las dos titulaciones de Formación Profesional (Mantenimiento Aeromecánico o Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos). El tercer año lo cursan en la escuela correspondiente con la especialidad elegida. Los que ingresan con titulación previa permanecen en la Academia durante el primer trimestre, cursando las materias correspondientes a la formación militar general. Los otros dos trimestres del curso los cursan en la escuela correspondiente, donde reciben la formación específica.

A la finalización de su periodo formativo, todos los alumnos reciben el Título de Técnico Superior en Formación Profesional en la especialidad correspondiente, siendo promovidos al empleo de sargento e ingresando en la Escala de Suboficiales del Ejército del Aire.

Para ampliar la oferta educativa de la Academia Básica del Aire, y dar cobertura a las nuevas especialidades de la escala de suboficiales que se originen simultáneamente,

están en proceso de implementarse dos nuevos títulos de Técnico Superior: el título de Técnico Superior en Mantenimiento de Aviónica y el de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

En el siguiente cuadro se muestran las nuevas especialidades que están en proceso de implementación y los títulos de técnico superior con el que están relacionadas:

Especialidad	Título de Técnico Superior
Mantenimiento Aeronáutico	Mantenimiento aeromecánico
Mantenimiento de Electrónica	Mantenimiento de aviónica
Protección de la Fuerza y Apoyo a las Operaciones	Sistemas de Telecomunicaciones e informáticos
Sistemas de Información, Comunicaciones y Ciberdefensa	
Control Aéreo	
Administración	Administración y finanzas

A todo esto hay que añadir que la Academia está inmersa en el proceso de certificación como centro PERAM 147 (Publicaciones Españolas de Requisitos de Aeronavegabilidad Militares) que supondrá la adquisición de una mayor cualificación de los alumnos de terminadas especialidades.

Además de la enseñanza de formación para el ingreso en la Escala de Suboficiales del Ejército del Aire, también se cursan los siguientes estudios:

- Acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.
- Ciclos formativos Grado Medio para militares de tropa y marinería en Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas, Técnico en Soldadura y Calderería, Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes, Operaciones de Laboratorio y Emergencias Sanitarias.
- Fase de Especialidad Fundamental para militares de tropa: Músicos, Auxiliar de Mecánico de Aeronaves, Auxiliar de Mantenimiento de Armamento, Auxiliar de Telecomunicaciones y Electrónica, y Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos Automóviles.
- Fase de campo de actividad para militares de tropa: Músicos, Auxiliar de Mecánico de Aeronaves, Auxiliar de Mantenimiento de Armamento, Talleres, Instalaciones/Pistas e Instalaciones/Conservación.

Debido a la implementación del nuevo modelo de enseñanza y al consecuente aumento de alumnos, los efectivos se han mostrado insuficientes para afrontar la carga de trabajo en varias áreas.

La unidad dispone de Alojamiento Logístico/Residencia Logística Militar (ALM/RLM) para oficiales, suboficiales y personal de tropa, además de los alojamientos específicos de alumnos.

Los alojamientos de los alumnos están distribuidos por cursos y tipología, organizados en tres escuadrillas distribuidas en cinco edificios diferentes, contando tanto con

camaretas con capacidad para dos, tres, cuatro o seis alumnos, como con naves colectivas de veinte/veinticinco alumnos.

La Academia cuenta de cuatro comedores de uso diario y dos cafeterías.

En lo que respecta a instalaciones deportivas y de ocio, la Academia Básica del Aire cuenta con los siguientes equipamientos: polideportivo cubierto, piscina cubierta, gimnasio, pista de atletismo, pistas de pádel acristaladas, pistas de tenis, frontón, campo de fútbol reglamentario de hierba artificial, circuito exterior de estaciones multitrabajo, hogar del alumno dotado de zona de lectura, sala de televisión y diversos juegos de salón, sala de tiro de aire comprimido, ludoteca (activada únicamente en verano y según disponibilidad de crédito) o biblioteca.



Existe una Oficina de Atención al Personal (OFAP). Su horario de funcionamiento, ajustado a las necesidades reales de los usuarios y a la capacidad en función del personal destinado, es de 07:30 a 15:00 horas, sin perjuicio de ocasiones puntuales en que puede prolongar su horario por la tarde.

La asistencia sanitaria del personal es asistencial, quedando cubierta por sus seguros. En cualquier caso, la unidad dispone de un Servicio de Sanidad con asistencia primaria 24 horas. Diariamente hay un médico y un enfermero de servicio que atienden prioritariamente a los alumnos (reconocimientos médicos diarios y asistencias específicas) pero también a todo el personal que lo pueda requerir. La Sección de Sanidad dispone de los siguientes servicios: medicina general asistencial, farmacia, odontología, dotada de sillón odontológico completamente equipado y con capacidad de exploración radiográfica, psicología, veterinaria, y ambulancia medicalizada con soporte vital básico.

Se desarrollan planes de acogida que recogen todas las acciones dirigidas a la acogida, integración y apoyo integral del personal de nuevo destino. Se canalizan a través de la OFAP y de la Sección de Bienestar y Acción Social, además del apoyo ofrecido por el personal encuadrado orgánicamente en el destino correspondiente al del personal de nueva incorporación.

RESUMEN DE LAS REUNIONES CON OFICIALES, SUBOFICIALES, ALUMNOS Y TROPA

TEMAS RELACIONADOS CON ENSEÑANZA

Los profesores consideran que su carga de trabajo es alta, por tener otros cometidos además de su actividad docente, lo que unido a la escasez de la plantilla y carencia de reciclaje para actualizar su formación en algunas áreas, repercute negativamente en la calidad de la enseñanza. Proponen que se amplíe la plantilla de profesores.

También se cree que muchos de los medios utilizados para la enseñanza de los que dispone la Academia están obsoletos con respecto a los que el alumno trabajará en las unidades lo que es un factor de desmotivación.

Los títulos que se impartan en un futuro, van a requerir un reciclaje de muchos profesores, especialmente los suboficiales.

Los suboficiales opinan que las prácticas que se realizan no son suficientes para una adecuada preparación y que se han agrupado algunas especialidades que no están muy relacionadas en un mismo título de formación profesional de grado superior. Por otra parte creen que se debería incrementar las plazas de acceso directo.

Los cabos 1º manifiestan que aunque son militares de carrera no tienen funciones docentes.

Los alumnos, que en su mayoría proceden de promoción interna, consideran que el régimen de internado es muy rígido lo que les impide en muchas ocasiones poder visitar a sus familias.

OTROS TEMAS SOBRE LA CONDICIÓN DE MILITAR

El personal de tropa incidió en la problemática del personal que al cumplir los 45 años deben abandonar las FAS. Se convocan pocas plazas para acceder a la condición de permanente, el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL) debería incidir en los cursos de preparación para la tropa no permanente y ofrecer mayor orientación laboral.

Consideran que se debería dar cumplimiento a la Disposición Final sexta. Cuerpos de ingenieros de los Ejércitos y Cuerpo Militar de Sanidad de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y que el Gobierno remita al Congreso de los Diputados un proyecto de ley que regule el régimen, escalas, empleos y cometidos de los ingenieros de las Fuerzas Armadas.

El personal de tropa en algunas ocasiones no tiene motivación para el ascenso al empleo superior por los inconvenientes que ocasiona el posible cambio de destino.

2.2.4.- Academia de Logística (ACLOG) del Ejército de Tierra, Calatayud (Zaragoza)

La visita tuvo lugar el miércoles 8 de noviembre del 2017.

CONDICIONES GENERALES DE VIDA Y TRABAJO

La Academia de Logística (ACLOG) inicia su andadura el 6 de noviembre de 2001 con la integración de los Institutos Politécnicos nº 1 y nº 2; cuna donde se forjaron los

especialistas del Ejército, ubicados en Madrid y Calatayud y la Escuela de Logística, también ubicada en Madrid.

Se encuentra localizada en Calatayud (Zaragoza), en el Acuartelamiento que recibe el nombre de Barón de Warsage (en adelante BW). En este Acuartelamiento se encuentran alojadas las siguientes Unidades: Academia de Logística (ACLOG); Jefatura de Adiestramiento y Doctrina de Logística (JADLOG); CECOM (Centro de Comunicaciones) T-3152 y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Sv. PRL) Calatayud.

La ACLOG tiene como misión general potenciar la enseñanza de la Logística, asegurar la continuidad de la enseñanza de las Especialidades Técnicas, así como prestigiar la Agrupación de Especialidades Técnicas y Logísticas, en consonancia con la herencia recibida de los Centros que se integran (Institutos Politécnicos del Ejército de Tierra -IPE,s.- nº 1 y 2 y Escuela de Logística). También debe velar por la conservación de los valores y tradiciones de estas Especialidades.

Para desarrollar los cometidos relativos a la enseñanza se imparte:

- Enseñanza de formación para alumnos de la Enseñanza Militar para la incorporación a la Escala de Suboficiales (EMIES).
- Enseñanza de perfeccionamiento para Cuadros de Mando y Militares de Tropa de la Agrupación de Especialidades Técnicas.
- Enseñanza de perfeccionamiento para los integrantes del Cuerpo General en el ámbito de la Logística, en el de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, así como en los de Policía Militar, Protección de autoridades, Conducción y Seguridad Vial, y Artificiero.

Los cursos que se determinen relacionados con adquisición de conocimientos específicos sobre material.

El Acuartelamiento BW dispone de un Alojamiento Logístico Militar (ALM) para uso de los Cuadros de mando (CUMA). En su uso secundario es Residencia Logística Militar (RLM) con 44 plazas siendo la ocupación media anual del 54%.

En lo que respecta a militares profesionales de tropa y marinería (MPTM) se dispone de dos edificios utilizados como ALM así como un edificio utilizado como Alojamiento Colectivo Militar (ACM) de uso indistinto para cuadros de mando y personal de tropa. En total su capacidad es de 132 plazas como ALM, siendo su ocupación media anual del 30%. El ACM tiene 150 plazas, siendo a su vez su ocupación media anual del 16%.

Los vestuarios para los CUMA masculinos disponen de 530 plazas para uso de personal destinado o comisionado en el Acuartelamiento o bien realizando cursos en la ACLOG siendo 161 exclusivas para CUMA y 369 de uso compartido CUMA - MPTM. Su ocupación media anual es del 48%. Para el personal femenino CUMA se disponen de 35 plazas para uso de personal destinado o comisionado en el Acuartelamiento BW o bien realizando cursos en la ACLOG. Su ocupación media anual es del 55%.

Los militares profesionales de tropa y marinería (MPTM) utilizan un vestuario con capacidad de 72 plazas para personal masculino y 36 plazas para mujeres siendo su ocupación media cercana al 90%. Así mismo se dispone de las 369 plazas ya mencionadas de uso compartido CUMA - MPTM.

La opinión de los usuarios con respecto a las instalaciones y vestuarios es positiva.

Los alumnos de formación para ingreso en la escala de suboficiales del ET (EMIES) se encuentran alojados en régimen de internado en tres edificios con una capacidad para 442 plazas y un índice de ocupación anual del 66%.



En lo referente a la alimentación la capacidad total de los comedores es para unas 1.800 plazas. Actualmente se sirve una media diaria en los períodos lectivos de 500 desayunos, 650 comidas y 340 cenas. Las líneas de autoservicio son relativamente nuevas y el conjunto del mobiliario está en buenas condiciones, no ocurre así con la maquinaria, que necesita de constantes reparaciones debido a su antigüedad y al continuo uso.

Además de los servicios de alojamiento, vestuario y alimentación ya descritos, se proporcionan los siguientes Servicios para apoyar al personal:

Cafeterías: Se dispone de tres, gestionadas por empresa externa adjudicataria del correspondiente contrato. La valoración del servicio es mejorable.

Lavandería: Cuenta con personal civil laboral (PCL) propio. Es significativa la disminución de personal que atiende este servicio (actualmente tres personas) por jubilaciones que no son reemplazadas, por lo que este servicio podría desaparecer a medio plazo.

Peluquería: Cuenta con personal civil laboral propio (dos personas). De forma similar al problema de personal de lavandería, en verano 2019 solo quedará uno de los dos peluqueros en activo.

En lo que respecta a las instalaciones deportivas el Acuartelamiento BW cuenta con pista de atletismo que no reúne las condiciones óptimas para la práctica deportiva; polideportivo cubierto, con buen estado de conservación, mobiliario y enseres, y grado de ocupación satisfactorio y suficiente para el personal destinado en el centro y para los alumnos; gimnasio en buen estado general. Además, se cuenta con: tres pistas de baloncesto, circuito multiestación de fuerza, tres pistas de fútbol sala, tres pistas de tenis, tres pistas de pádel, frontón, pista de vóley playa y dos pistas de voleibol; en estado óptimo.

Para el transporte al Acuartelamiento, el vehículo particular (coche) es el medio más utilizado (un 72% del personal). Alrededor de un 28% utilizan la bicicleta o se incorporan a pie. La superficie de parking interna es suficiente para dar cobertura a todos los vehículos que normalmente acceden al Acuartelamiento.

Cuenta con dos Recreos Educativos del Alumno (REA), para EMIES y Cambio de Especialidad, respectivamente y en lo referente a los medios de ocio basados en nuevas tecnologías (internet, equipos, etc.) la OFAP dispone de siete ordenadores conectados a INTRANET,

diez ordenadores con conexión a INTERNET y red WIFI. Desde el punto de vista del ocio, sería deseable que llegase la señal de WIFI a más puntos y con mayor calidad.

En lo que respecta a la infraestructura de enseñanza, existen aulas que no disponen de aire acondicionado, aspecto que dificulta la docencia en periodos de altas temperaturas, coincidente con la realización de los exámenes finales. El diseño de los distintos talleres del Departamento Tecnológico implica que en las épocas de invierno haga un frío excesivo en su interior. Así mismo se ha realizado una auditoria de ruidos en varios talleres, y aunque no han llegado al umbral de peligro para el trabajo en los mismos, se recomienda la sustitución de varios elementos para tratar de solventarlo.



RESUMEN DE ENTREVISTAS CON OFICIALES, SUBOFICIALES, TROPA Y ALUMNOS

TEMAS RELACIONADOS CON ENSEÑANZA

Los alumnos EMIES consideran que los dos planes de estudios, el civil de Técnico en Grado Superior de formación profesional (TTS) y el militar de suboficial, precisan de una mayor coordinación.

Los destinos como profesor están poco valorados con respecto a los de carácter operativo.

El profesorado civil de segundo curso del TTS no tiene continuidad, cada año es nuevo, y al ser su contratación por seis meses (no anual como para los de primer y tercer curso), el personal seleccionado es, en su mayoría, el que no ha podido acceder a otros puestos dentro de la oferta de empleo anual de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El alumno EMIES que ingresa con uno de los TTS requeridos, debe cursar todas las materias de forma similar a los que ingresan sin Titulación.

La asignatura de inglés es muy exigente en comparación con el nivel exigido para el ingreso.

El curso de cambio de especialidad para militares de tropa debería conllevar la obtención del título civil de Técnico en Grado Medio en una de las especialidades establecidas.

La media de edad del alumnado EMIES se considera elevada (entre 27 y 30 años).

OTROS TEMAS RELACIONADOS CON LA CONDICIÓN DE MILITAR

El esfuerzo que se está realizando para formar a los alumnos en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas debe extenderse al personal destinado en el Acuartelamiento.

La nueva O.M.253/2015 que regula entre otras cuestiones la reducción de jornada se considera perjudicial para los militares con hijos entre 4 y 12 años al no exonerarlos de guardias, servicios o maniobras de menos de 36 horas.

El personal de tropa destinado en la Academia estima que se apoyan más las necesidades de los alumnos que las suyas.

Las medidas para reducir los inconvenientes asociados a la movilidad son poco efectivas (falta de apoyo para el cambio de colegio iniciado el curso escolar, la compensación económica para ayudar al alquiler de vivienda no es de aplicación a los que solicitan un destino voluntario por necesidades de carácter profesional, etc.).

Se debe regular la limitación de determinados servicios por edad para la tropa.

Existen especialidades técnicas que son consideradas de forma permanente como críticas en todos sus empleos, con lo cual impide a sus componentes acceder a puestos o situaciones en igualdad con las demás especialidades (puestos de la administración civil, pase a la reserva voluntario, vacantes de cualquier especialidad etc.).

Las especialidades técnicas no tienen contemplada una segunda trayectoria en consonancia con su especialidad.

Se considera que el personal de especialidades técnicas sale perjudicado en las evaluaciones para el ascenso con respecto al personal de las especialidades operativas al estar integrados en un mismo Cuerpo.

La edad mínima de 38 años para un número elevado de destinos en la ACLOG, junto con la incorporación de personal Apto con Limitaciones (APL) perjudica al resto de personal al aumentar la carga de servicios.

Se considera necesario desarrollar la Disposición Final sexta. Cuerpos de ingenieros de los Ejércitos y Cuerpo Militar de Sanidad de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. El Gobierno debería remitir al Congreso de los Diputados un proyecto de ley que regule el régimen, escalas, empleos y cometidos de los ingenieros de las Fuerzas Armadas.

2.2.5.- Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio Escaño», Ferrol (La Coruña).

La visita tuvo lugar el miércoles 22 de noviembre de 2017.



CONDICIONES GENERALES DE VIDA Y TRABAJO

La Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio Escaño» se encuentra situada en la margen norte de la ría de Ferrol próxima a las instalaciones del Arsenal de Ferrol (ARFER).

La «Escaño» es la responsable de la enseñanza de formación de suboficiales y marinería y de enseñanza de perfeccionamiento en las tres escalas de oficiales, suboficiales y marinería de la Armada. Son más de 3.000 profesionales los que cada año pasan por esta Escuela en las distintas fases de la enseñanza militar, lo que la convierte en la Escuela de la Armada con mayor número de alumnos.

Se imparten cerca de 200 cursos diferentes destinados al personal militar de la Armada, junto a otros del Ministerio de Defensa, para la enseñanza militar de formación de las escalas de suboficiales y tropa y marinería, y de enseñanza militar de perfeccionamiento.

Esta escuela está especializada para impartir la enseñanza en las áreas de los Sistemas de Telecomunicaciones, los Sistemas de Armas y los Sistemas de Energía y Propulsión.

Es, asimismo, la Escuela de la Armada responsable de gran parte de la enseñanza virtual que se imparte, orientada a preparar y complementar la fase presencial de carácter práctico-operativo que se ofrece en sus instalaciones. Para ello dispone de un servidor para facilitar el intercambio de materias de los planes de estudios tanto para los alumnos en la Escuela como para las dotaciones de los buques de la FLOTA. De esta forma, se apoya mediante un intercambio directo profesor-alumno los contenidos virtuales de las fases a distancia.

El cuadro docente lo integran 141 profesores militares y 16 profesores civiles pertenecientes al Núcleo de Formación Profesional, integrado por docentes pertenecientes a la Consejería de Educación de la Junta de Galicia, según lo establecido en el Convenio suscrito entre Defensa, Educación y la Junta de Galicia.

El esfuerzo docente se traduce en 204 planes de estudio (PLEST) diferentes distribuidos de la forma siguiente:

(Esfuerzo Docente)

Planes de Estudios: 204	Oficiales	Suboficiales	Marinería	Reservistas	Total
Formación	-	8	2	1	11
Perfeccionamiento	193				193
Convenios otros Organismos	-				6

La Escuela es, además, la encargada de la formación a los alumnos del curso de acceso a la condición de reservista voluntario de tropa y marinería. La duración de este curso es dos semanas en las que se imparte la Formación Básica Militar.

En relación a la enseñanza militar de perfeccionamiento la Escuela proporciona diversos cursos de especialidad complementaria (ECOM) para la escala de oficiales y de suboficiales y de ascenso a cabo y cabo 1º en la de tropa y marinería.

El número total de cursos impartidos durante el curso académico 2016/2017 fue de 194, con un total de 3.366 alumnos. El mayor esfuerzo de la Escuela se ha desarrollado en la enseñanza de perfeccionamiento con un total 147 cursos que han sido atendidos por 1.243 alumnos.

En sus 18 hectáreas de parcela se ubican 56.000 m² edificados destinados a Enseñanza (con 138 aulas entre las que hay 11 laboratorios y 10 simuladores de enseñanza práctica), Residencia (con zonas de esparcimiento), Servicios (cocina, lavandería, peluquería y sastrería), Administración, Deportes (con un gimnasio además de varias instalaciones deportivas al aire libre) y Bibliotecas: histórica, técnica y general.

Las zonas de esparcimiento y recreo están distribuidas entre el cuartel de Alumnos y el edificio del Recreo Educativo del Marinero (REM).



Cuartel de Alumnos

Además, este último edificio REM dispone de los siguientes locales y servicios: cafetería de uso para alumnos y marinería de dotación, conexión inalámbrica de internet, cartería, Oficina de Apoyo al Personal (OAP), salón de actos, biblioteca escolar, capilla, peluquería, sastrería y gimnasio.

Los alumnos en régimen de externado disponen de vestuarios con capacidad para unas 400 personas repartidos por diferentes edificios y módulos de la Escuela.

Se dispone de un campo de fútbol, una pista de atletismo y cuatro pistas polideportivas al aire libre, además del gimnasio ya mencionado.



Biblioteca



Gimnasio

La capacidad disponible para alojamiento de alumnos de enseñanza de formación (curso de ascenso a la escala de suboficiales y marinería) es de 640 plazas. Dicha capacidad se encuentra condicionada para su adecuación a la normativa vigente del Ministerio de Defensa (Resolución núm. 164/1999, de 22 de junio, del SEDEF, que aprueba la Instrucción sobre edificios de alojamiento y vestuario para tropa y marinería).



Alojamiento de alumnos, normativa antigua Alojamiento de alumnos, normativa moderna

Existen cuatro comedores ubicados en la planta baja del edificio «Patiño», edificio que alberga además la cocina.

Los comedores pueden albergar quinientas personas por turno de comida. La capacidad máxima de servicio de comida es de mil raciones, divididas en dos turnos por cada comida. El reparto de comidas se realiza mediante autoservicio. El servicio de comidas lo presta personal militar de la especialidad de hostelería y personal civil laboral (hostelería).

Se cuenta con un servicio de lavandería en la planta baja del Cuartel de Alumnos. La componen un total seis personas, cinco militares (dos cabos 1º, y tres marineros) y un civil (personal laboral).

Existe una peluquería integrada por personal civil laboral (dos personas) que presta sus servicios a alumnos y personal de dotación.

Servicios externalizados: Servicio de sastrería, servicio de limpieza, servicio de recogida de residuos, servicio de la cafetería, edificio de Recreo Educativo de Marinería (REM), cámaras de oficiales y de suboficiales, jardinería y mantenimiento de zonas verdes.

Se dispone también de servicio de «banda ancha», constituido por tres líneas ADSL (1 de 10 Mb y 2 de 8 Mb) incluidas dentro del Contrato de Telecomunicaciones del MINISDEF.

Durante el año 2017 se han iniciado trabajos en coordinación con el Centro de Supercomputación de Galicia (CESGA) para analizar las posibilidades del despliegue de la «RedIRIS» en la Escuela, que es la red académica y de investigación española que proporciona servicios avanzados de comunicaciones a la comunidad científica y universitaria nacional. Despliega múltiples enlaces de hasta 10 GB que son utilizados para proyectos científicos y facilitar el trabajo de los investigadores.

El vehículo particular es el medio más utilizado para el acceso a la «Escaño». El número de plazas de aparcamiento disponibles en el interior del recinto de la escuela es suficiente para todos los vehículos que normalmente acceden. Además, la conexión con el centro de la ciudad mediante transporte público está cubierta por dos líneas de autobús urbano con parada en la puerta de la Escuela.

RESUMEN DE ENTREVISTAS CON OFICIALES, SUBOFICIALES, MARINERÍA Y ALUMNOS

TEMAS RELACIONADOS CON LA ENSEÑANZA

Se considera que el destino como profesor no es muy atractivo por estar menos valorado que otros destinos.

Para el alumno el trabajar con equipos anticuados es un factor de desmotivación.

Los sargentos alumnos que ingresan por promoción dejan de cobrar los complementos que tenían y además no perciben la Indemnización por Residencia Eventual (IRE) al pasar destinados a la Escuela. En ciertos casos, esta pérdida de sueldo hace poco atractiva la promoción a escalas superiores.

En las guardias que se realizan en calidad de alumno no se aplica lo dispuesto en el Capítulo III de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan los descansos correspondientes a las Guardias. Así mismo consideran que deberían retribuirse de la misma manera que se hace en otros colectivos de la Administración del Estado.

A los alumnos, en general, les resulta muy difícil la conciliación familiar porque en el régimen de la Escuela no se contemplan las figuras de familias monoparentales o permisos de paternidad. Creen que debería contemplarse los casos especiales para facilitar la conciliación familiar de los alumnos, dado que muchos de ellos tienen familias y, debido a las condiciones económicas y otros condicionantes, no pueden trasladarlas a El Ferrol durante el periodo de tiempo que están en la Escuela.

Se cree que para la formación del alumno sería conveniente ir de lo general a lo concreto por lo que sería aconsejable desarrollar, en primer lugar, las materias relacionadas con el Título de Formación Profesional de Grado Superior y, posteriormente, su aplicación a los requerimientos operativos.

Debería existir reconocimiento civil de muchos Títulos militares que son de aplicación a otras áreas de actividad.



OTROS TEMAS RELACIONADOS CON LA CONDICIÓN DE MILITAR

La aplicación de la normativa sobre conciliación familiar repercute negativamente en el personal que no concilia, pues debe realizar mayor carga de trabajo al no poder ser cubierto el puesto vacante.

Existen departamentos con un índice muy bajo de cobertura, lo que afecta negativamente a la calidad de la enseñanza.

Consideran discriminatoria la publicación de vacantes exclusiva para personal en Servicio Activo Pendiente de Asignación de Destino (SAPAD) dado que le quita oportunidades al personal con destino próximo al cumplimiento del tiempo mínimo y conculca la antigüedad en su asignación.

Debería ser posible modificar la edad de pase a la Reserva y Retiro en relación a los tiempos servidos en operaciones en una fórmula que sirviera de abono para reducirla, según el tiempo que se haya servido en estas circunstancias.

La cuantía del IRE por comisiones de servicio es muy reducida.

El personal de tropa opina que no se les forma adecuadamente para optar a puestos en el mercado laboral cuando tengan que abandonar las FAS al cumplir el contrato de larga duración.

En relación con la conciliación familiar consideran que el cuidado de hijos mayores de 4 años hasta los doce debería ser eximente para la realización de servicios.

El Sistema SAPROMIL debería centrarse más en el personal que no tiene la condición de permanente.

2.2.6.- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN), Madrid

La visita se realizó el día 13 de diciembre de 2.017.

Dadas las características del Centro y como quiera que el motivo de la visita era conocer el modelo de enseñanza y los diferentes cursos que se imparten, en esta ocasión no hubo visita a las instalaciones, ni entrevistas con el personal militar destinado en el mismo.

A continuación se resume la información expuesta a los miembros del Observatorio de la Vida Militar.

MISIONES Y ESTRUCTURA

Como centro docente de Altos Estudios de la Defensa Nacional imparte cursos de carácter nacional e internacional.

Nacionales:

- Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas, con la consideración de máster.
- Curso de Actualización para desempeño de los cometidos de Oficial General, con la consideración de curso de especialización.
- Cursos de Alta Gestión de Recursos (humanos, financieros, logística e infraestructura), con el reconocimiento de experto.
- Curso de Defensa Nacional.
- Curso Monográfico de Defensa Nacional.
- Curso de Defensa Nacional para jóvenes.

Internacionales:

- Asia-Pacífico, Oriente Medio y Norte de África, Iberoamérica y Afganistán.

Además se imparten tres cursos de carácter militar conjunto como son el curso de inteligencia de las Fuerzas Armadas, la fase conjunta del curso de ascenso a Comandante/Capitán de Corbeta y curso de planeamiento operativo. Se está revisando su carga lectiva para que se consideren de máster.

Para el cumplimiento de su misión el CESEDEN cuenta con la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (ESFAS) y está estructurado en los siguientes departamentos docentes: Cultura y Diplomacia de la Defensa, Liderazgo, Enseñanza virtual, Política de Planeamiento de la Defensa, Operaciones, Inteligencia y Política de Seguridad y Defensa. Además depende también del CESEDEN el Instituto Español de Estudios Estratégicos, el Centro de Desarrollo de Conceptos y la Comisión Española de Historia Militar.

ACTIVIDAD DOCENTE

Las enseñanzas se basan en el siguiente marco normativo:

Marco normativo europeo

- La declaración de Bolonia que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) implantado desde 2010.

Marco normativo español de enseñanza superior

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (la Ley apuesta decididamente por la armonización de los sistemas educativos superior en el marco del EEES).
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, de ordenación de las enseñanzas universitarias (los planes de estudio deberán tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte del estudiante).
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (la enseñanza en las Fuerzas Armadas está integrada en el Sistema Educativo General y, en consecuencia, se inspira en los principios y fines de dicho sistema).

Marco normativo español de enseñanza militar

- Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la Defensa Nacional (estas enseñanzas proporcionan una formación continuada y una permanente actualización de conocimientos a lo largo de la carrera y estarán encaminadas al aprendizaje y encauzadas hacia la gestión del conocimiento).

De acuerdo con esta normativa la formación basada en competencias ha originado un cambio filosófico (antes orientada a contenidos y ahora orientada a competencias), un nuevo enfoque (antes orientada al docente, el profesor era protagonista con sesiones de clases «magistrales» y exámenes, en la actualidad es el alumno el protagonista con carga de trabajo presencial y no presencial) y un cambio de metodología (antes metodología receptiva con un peso fundamental de las enseñanzas teóricas y ahora es participativa con el peso fundamental en las enseñanzas prácticas).

Para impartir estas enseñanzas se cuenta con profesores titulares, de número, eméritos, honoríficos, visitantes y asociados.

Se colabora con las siguientes universidades en la impartición de diferentes másteres.

- Con la Universidad Complutense de Madrid se cursa el Máster en Política de Defensa y Seguridad Internacional.
- Con la Universidad «Antonio de Nebrija» el Máster en Seguridad y Defensa.
- Y con la Universidad «Rey Juan Carlos», el Máster en Inteligencia.
- Con la Escuela Diplomática, dentro del Máster interuniversitario de Diplomacia y Relaciones Internacionales, se imparte el módulo de Geoestrategia y Relaciones Internacionales (10 ECTS).



El currículo del Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas que tiene la consideración de máster cuenta con un total estimado de 87 ECTS distribuidos de la forma siguiente: Módulo de Formación General: 7 ECTS. Módulo de Liderazgo y Comunicación: 6 ECTS. Módulo de Política de Seguridad y Defensa: 18 ECTS. Módulo de Planeamiento de la Defensa: 16 ECTS. Módulo de Planeamiento y Conducción de Operaciones: 17.5 ECTS y Módulo de Investigación: 22.5 ECTS.

Por último y terminada la exposición hubo un turno de preguntas y respuestas.

2.3.- OTRAS ACTIVIDADES

El 24 de enero diversos miembros del Observatorio asistieron a la jornada celebrada en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid con motivo del V aniversario de la aprobación de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de Derechos y Deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

El 23 de junio el Observatorio visitó a la Defensora del Pueblo en relación con el punto 3 del Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre la «Memoria-informe» 2015.



El 20 de diciembre se presentó el documento «Memoria-Informe» del año 2016 a la Comisión de Defensa del Senado y 22 de febrero de 2017 a la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.



El 31 de enero de 2018 en el Instituto Universitario General «Gutiérrez Mellado» fue presentado el citado documento al público en general.



El 20 de septiembre el Presidente del Observatorio compareció en la Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas constituida en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados a fin de exponer su opinión sobre la materia que constituye el objeto de dicha Subcomisión.

Los miembros del Observatorio a lo largo del año y al objeto de recoger información para el estudio de los distintos temas a tratar en los informes a remitir a las Comisiones de Defensa del Senado y del Congreso de los Diputados, mantuvieron reuniones con

representantes de la Unidad de Protección frente al acoso (UPA) del Ejército de Tierra, con el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas, con profesores de la Universidad Rey Juan Carlos y con la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.



Foto reunión UPA E.T.

Por otra parte durante el año visitaron a la Ministra de Defensa, Jefe de Estado Mayor de la Defensa, Subsecretario de Defensa y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y Armada.



Fotos reunión Ministra y JEMAD

El 30 de enero de 2018 los miembros del Observatorio fueron recibidos por la Presidenta del Congreso de los Diputados.



Foto reunión Presidenta Congreso

2.4.- PROYECTOS NORMATIVOS

De acuerdo con el artículo 56.2 de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el 26 de junio de 2014 se remitió a las Cortes Generales el borrador del Reglamento del Observatorio de la vida militar.

El Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, de fecha 21 de febrero de 2018, en relación con el informe anual de 2016 del Observatorio de la vida militar (ANEXO "A"), al igual que los correspondientes al informe anual de 2014 y 2015, considera conveniente acelerar la aprobación del Reglamento del Observatorio de la vida militar en el que se concreten los términos de su adscripción y relación con las Cortes Generales.

3.- PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

Como en años anteriores el presupuesto para el año 2017 fue remitido a las Cortes Generales a las que está adscrito el Observatorio al objeto de que fuera incluido en su presupuesto. Finalmente, no se incluyó.

Los gastos necesarios para el funcionamiento del Observatorio de la vida militar durante el año 2017 fueron financiados por el Ministerio de Defensa.

En el Boletín Oficial de las Cortes Generales Núm. 56 de 10 de febrero de 2017 (páginas 84 y 85) recoge la aprobación por parte de la Comisión de Defensa del Senado de la moción del Grupo Parlamentario Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, con la incorporación de la enmienda del Grupo Parlamentario Popular en el Senado con el siguiente texto:

«La Comisión de Defensa del Senado insta a las Cortes Generales:

1. Por ser la institución a la que está adscrito el Observatorio de la Vida Militar, para que incorpore en sus presupuestos en elaboración, la partida correspondiente para que desarrolle sus funciones este organismo.
2. *A iniciar el proceso de elaboración del Reglamento del Observatorio de la Vida Militar, poner en marcha sus funciones y garantizar su autonomía e independencia con el fin de ser aprobado en esta legislatura»*

De acuerdo con el punto 33 del Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, de fecha 21 de febrero de 2018, en relación con el informe anual de 2016 del Observatorio de la vida militar:

«33. Incluir en la próxima memoria-informe las cifras concretas de los costes que ha supuesto la financiación de las actividades del OVM, sean estos realizados por las Cortes Generales, como estipula nuestro ordenamiento jurídico, o por parte del Ministerio de Defensa, como hasta la fecha.»

Se detalla que los gastos directos de los miembros del Observatorio durante el ejercicio 2017 que han sido los causados en sus desplazamientos a las visitas de las diferentes unidades y acuartelamientos y por la asistencia a las reuniones celebradas en la sede del Organismo, ascendieron a un total de 18.492, 09 €.

Los gastos en material de oficina no inventariable y gastos diversos en reuniones y conferencias han ascendido a 986,35 €. En la citada cantidad no se encuentran comprendidos los gastos de edición que origina la impresión de la Memoria-Informe y demás trabajos que realiza el Observatorio a lo largo del año, que también son sufragados por el Ministerio de Defensa.

Igualmente y, en este caso, en aplicación del artículo 53.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se significa que los gastos que origina la sede y el apoyo administrativo, así como el órgano de trabajo permanente del Observatorio de la Vida Militar están a cargo de los presupuestos del Ministerio de Defensa.

4.- RECOMENDACIONES

Se considera conveniente para un mejor cumplimiento de las funciones asignadas al Observatorio de la vida militar, y como en informes anteriores, seguir insistiendo en las siguientes recomendaciones:

- Reforzar el carácter independiente del Observatorio de la vida militar teniendo en cuenta su adscripción a las Cortes Generales.
- Reflejar una dotación presupuestaria dentro del presupuesto de las Cortes Generales.
- Acelerar el proceso de aprobación del Reglamento de régimen de funcionamiento del Observatorio de la vida militar y el estatuto de sus miembros.

II.- INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

II.- INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

El presente informe tiene por objeto cumplimentar lo preceptuado en el apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que señala que *«El Observatorio efectuará asimismo, anualmente, un análisis específico sobre los elementos que configuran la carrera militar, los reconocimientos con carácter honorífico y los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo de la Ley de la carrera militar. El Observatorio presentará el Informe Anual correspondiente ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, que emitirá un dictamen sobre su contenido, pudiendo, en su caso, incluir en el mismo recomendaciones.»*

1.- EFECTIVOS DE PERSONAL

En la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, se autoriza una tasa de reposición del 50% con carácter general. No obstante, excepcionalmente, se autoriza en el ejercicio un aumento hasta el 100 por ciento de la tasa de reposición permitida a ciertos sectores y Administraciones considerados prioritarios.

Para las Fuerzas Armadas, respetando, en todo caso, las limitaciones presupuestarias del Capítulo I, la tasa de reposición se fija hasta un máximo del 100 por ciento en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. No se computa, dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas convocadas para su provisión mediante procesos de promoción interna.

Además, se asegura la cobertura de las plazas de los militares profesionales de tropa y marinería, cuya plantilla máxima se establece en 79.000, a alcanzar el 31 de diciembre del año 2017.

1.1.- PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO

El personal militar en servicio activo, a fecha 1 de enero de 2018, totaliza 117.760 militares, lo que supone una reducción del 2,45% con respecto al personal en servicio activo a fecha 1 de enero de 2017.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución en los últimos diez años.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

El artículo 16.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, establece que el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, fijará con vigencia para periodos cuatrienales las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales por cuerpos, escalas, y empleos de los militares de carrera, excepto los correspondientes a los dos primeros empleos, cuyos efectivos serán los que resulten de las provisiones de plazas y de la aplicación del sistema de ascensos por antigüedad.

En el Real Decreto 283/2017, de 24 de marzo, se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2017-2021. Este Real Decreto establece una reducción de efectivos en el periodo 2020-2021 del 5,7% con respecto al periodo 2017-2018. Se subraya que las plantillas reglamentarias que fija este Real Decreto no contemplan las vacantes de efectivos en los primeros empleos.

La distribución por Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes se muestra en el siguiente cuadro.



Fuente:
Subsecretaría de Defensa

En el último año el personal masculino descendió en 2.735 personas y el femenino en 150 hasta totalizar los 14.997 efectivos, lo que supone el 12,74% del total.

1.1.1.- Cuadros de Mando

De los 117.760 efectivos, 43.881 son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), lo que representa el 37,26% del total.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la variación de efectivos durante el año 2017 por Oficiales de Carrera, Oficiales de Complemento y Suboficiales, así como la variación y el porcentaje de personal femenino.

EVOLUCIÓN DE LOS CUADROS DE MANDO EN EL AÑO 2017												
	Ene-17				Ene-18				DIFERENCIA			
	H	M	T	% M/T	H	M	T	% M/T	H	M	T	
OFICIALES DE CARRERA	14.101	1.006	15.107	6,7	13.875	1.068	14.943	7,1	-226	62	-164	
OFICIALES DE COMPLEMENTO	741	273	1.014	26,9	731	278	1.009	27,6	-10	5	-5	
SUBOFICIALES	26.791	1.260	28.051	4,5	26.570	1.359	27.929	4,9	-221	99	-122	
TOTAL CUADROS DE MANDO	41.633	2.539	44.172	5,7	41.176	2.705	43.881	6,2	-457	166	-291	

Fuente: Subsecretaría de Defensa

El número de efectivos de personal masculino ha disminuido en 457 personas, el personal femenino ha aumentado en 166.

En la siguiente tabla se refleja la distribución por edades, a fecha 1 de enero de 2018.

SERVICIO ACTIVO		TRAMOS DE EDAD										TOTAL
CATEGORÍAS		<33	34 a 35	36 a 37	38 a 39	40 a 41	42 a 43	44 a 45	46 a 47	48 a 49	50 >	
Militares de carrera	Oficiales	2.727	525	607	730	848	928	841	900	917	5.920	14.943
	Suboficiales	4.342	1.389	1.559	1.728	1.779	1.949	2.193	1.883	1.598	9.509	27.929
	Total	7.069	1.914	2.166	2.458	2.627	2.877	3.034	2.783	2.515	15.429	42.872
M. Complemento		52	25	79	162	254	213	112	44	28	40	1.009
Total		7.121	1.914	2.166	2.458	2.627	2.877	3.034	2.783	2.515	15.469	43.881

Fuente: Anuario Estadístico Militar 2017

En relación con el envejecimiento de las escalas de oficiales y suboficiales, se subraya que los oficiales mayores de 50 años representan el 39,61% del total de este colectivo y los menores de 33 años el 18,24%. En los suboficiales los mayores de 50 años son el 55,24% del total y los menores de 33 años solo el 15,54%.

1.1.2.- Personal Militar de Complemento

Por las especiales circunstancias de este colectivo, en el siguiente cuadro se presenta la evolución que han sufrido, desde el año 2007, en función de los diferentes compromisos adquiridos.

PERSONAL MILITAR DE COMPLEMENTO SITUACIÓN DE SERVICIO ACTIVO	2007'	2008'	2009'	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Condición Militar de Carrera				28	58	89	132	149	202	229	266
Compromiso larga duración				882	1.021	1.002	991	905	802	742	691
Compromiso inicial (Ley 17/1999)				408	165	106	3	4	1	1	0
Compromiso inicial (Ley 39/2007)				30	27	30	27	28	23	42	52
TOTAL:	1.462	1.479	1.399	1.348	1.271	1.227	1.153	1.086	1.028	1.014	1.009

* En estos años solo se dispone del total de efectivos

Fuente: Anuarios Estadísticos - Ministerio de Defensa

En la siguiente tabla se refleja la distribución por edades, a fecha 1 de enero de 2018.

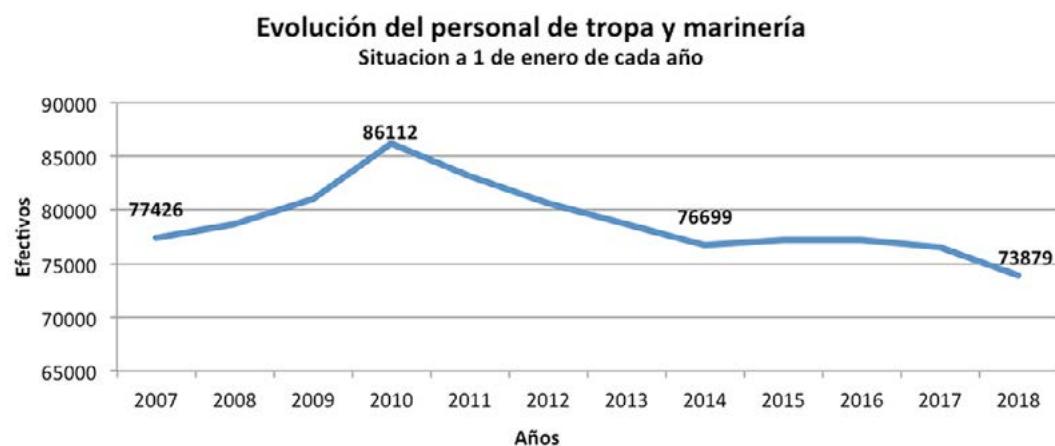
MILITARES DE COMPLEMENTO	TRAMOS DE EDAD										
RELACIÓN ADMON.	< 30	34 a 35	36 a 37	38 a 39	40 a 41	42 a 43	44 a 45	46 a 47	48 a 49	50 >	TOTAL
Condición Mil. Carrera	0	0	7	19	67	44	41	20	28	40	266
Compromiso larga duración	3	24	71	142	187	169	71	24	0	0	691
Compromiso inicial	49	1	1	1	0	0	0	0	0	0	52
Total	52	25	79	162	254	213	112	44	28	40	1.009

Fuente: Anuario Estadístico Militar 2017

1.1.3.- Personal Militar de Tropa y Marinería

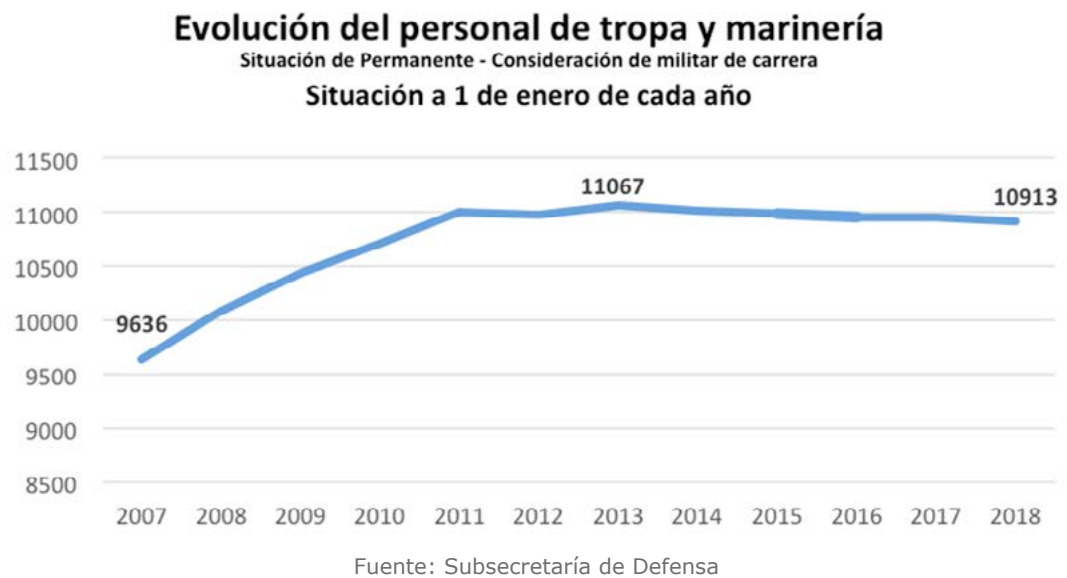
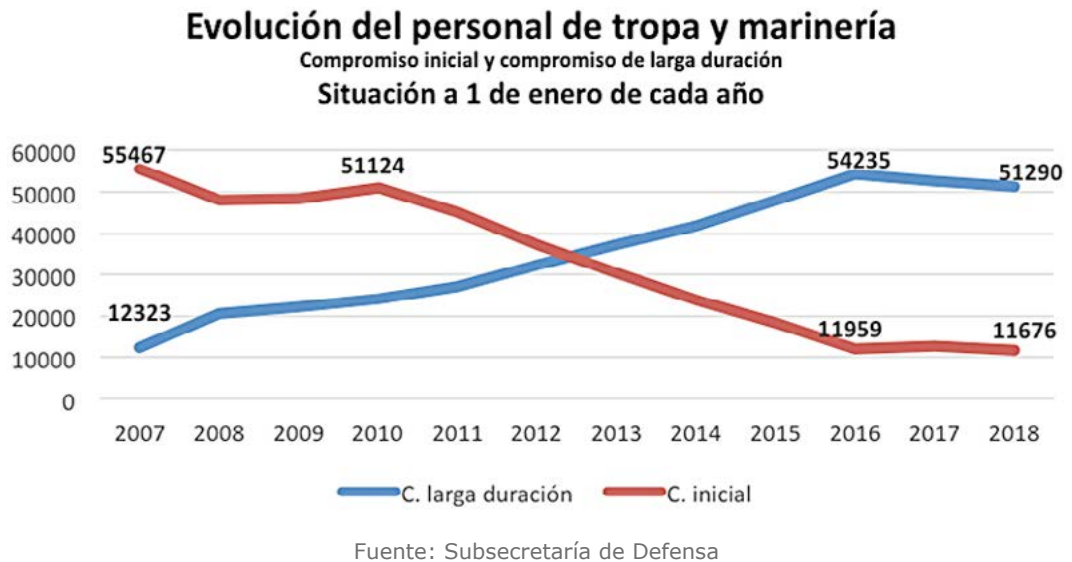
El total de efectivos de Tropa y Marinería, a fecha 1 de enero de 2018, era de 73.879 personas, lo que representa el 62,73% del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos 10.913 tienen compromiso de carácter permanente (14,77%), 51.290 con compromiso de larga duración (69,42%) y 11.676 son con compromiso inicial (15,80%).

En el periodo de tiempo comprendido entre el año 2007 y el 1 de enero del año 2018, el personal de tropa y marinería ha disminuido en 3.547 personas, lo que supone una reducción del 4,58% con respecto a los efectivos de ese año 2007.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En los siguientes cuadros, se muestra la evolución del personal de tropa y marinería, durante los últimos diez años, dependiendo de los compromisos adquiridos.



Durante el año 2017, el número de personal de Tropa y Marinería ha disminuido en 2.594 personas. Por porcentajes, la mayor reducción está en el personal con Compromiso Temporal, con un 9,26% (1.191 personas), seguido del personal con Compromiso de Larga Duración un 2,59% (1.365 personas) y el personal con Compromiso de Permanente un 0,35% (38 personas).

En el siguiente cuadro, se muestra la diferencia del total de personal de tropa y marinería por empleos y sexo.

EMPLEOS	Ene-17			Ene-18			DIFERENCIA ANUAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Cabo Mayor	1.028	6	1.034	1.050	6	1.056	22	0	22
Cabo Primero	11.310	1.394	12.704	11.297	1.460	12.757	-13	66	53
Cabo	15.340	4.568	19.908	15.321	4.558	19.879	-19	-10	-29
Soldado / Marinero	36.187	6.640	42.827	33.919	6.268	40.187	-2.268	-372	-2.640
TOTAL TROPA	63.865	12.608	76.473	61.587	12.292	73.879	-2.278	-316	-2.594

Fuente: Subsecretaría de Defensa

Del total de Tropa y Marinería (73.879), a fecha 1 de enero de 2018, el personal femenino (12.292) representa el 16,64%, siendo superior en 3,9 puntos al total en las FAS que es del 12,74%.

Según la Dirección General de Personal, el modelo ideal de tropa, desde el punto de vista operativo, debería tener la siguiente composición: 50% de compromiso inicial, 40% de compromiso de larga duración y 10% de permanente. En la actualidad, la composición es: 15,80% de compromiso inicial, 69,42% de compromiso de larga duración y 14,77% de permanentes.

La citada proporción ideal debería adecuarse a los requerimientos de cada ejército de acuerdo con sus características y medios de acción.

En la siguiente tabla se refleja la distribución, por edades y tipo de compromiso con la administración, del personal militar de tropa y marinería a fecha 1 de enero de 2018.

TROPA Y MARINERÍA	TRAMOS DE EDAD										TOTAL
	< 33	34 a 35	36 a 37	38 a 39	40 a 41	42 a 43	44 a 45	46 a 47	48 a 49	50 >	
RELACIÓN ADMON.	< 33	34 a 35	36 a 37	38 a 39	40 a 41	42 a 43	44 a 45	46 a 47	48 a 49	50 >	TOTAL
Condición Mil. Carrera	19	108	440	958	1.372	2.369	2.444	1.422	604	1.177	10.913
Compromiso larga duración	25.182	7.922	7.057	4.845	3.407	2.251	624	2	0	0	51.290
Compromiso inicial	11.608	57	10	1	0	0	0	0	0	0	11.676
TOTALES	36.809	8.087	7.507	5.804	4.779	4.620	3.068	1.424	604	1.177	73.879

Fuente: Anuario Estadístico Militar 2017

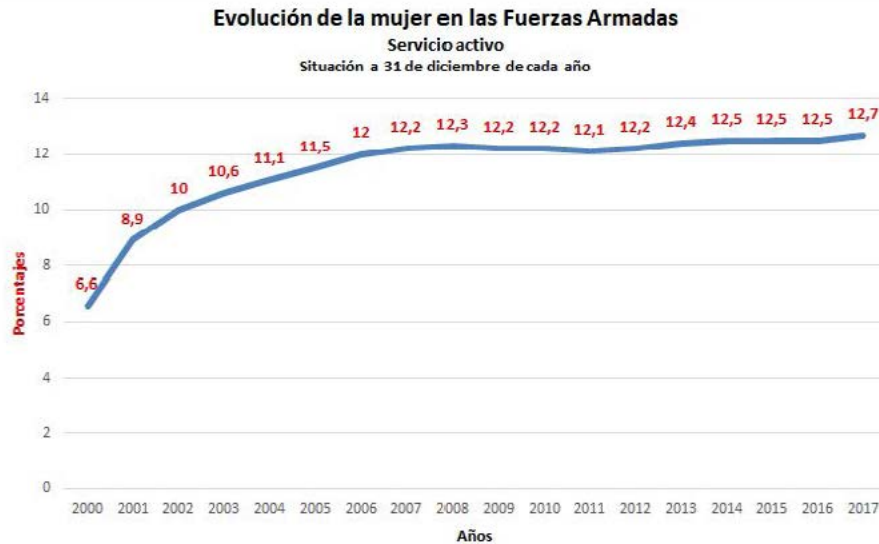
El personal de tropa y marinería mayores de 40 años representa el 21,21% del total de este colectivo.

La edad media del personal de tropa y marinería se ha ido incrementando, siendo la actual de 33 años. Se considera que la operatividad requiere disponer de combatientes con las edades y preparación adecuadas a los cometidos a desarrollar.

1.1.4.- Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas (servicio activo)

Aunque en apartados anteriores se ha mencionado la situación de la mujer en las distintas categorías, se muestra con más detalle la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

La siguiente grafica muestra cómo ha evolucionado la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, desde el año 2.000.



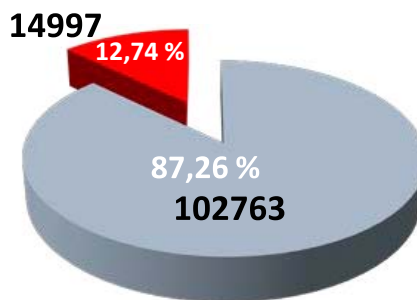
Fuente: Subsecretaría de Defensa

Durante al año 2017, el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas ha aumentado ligeramente del 12,50% al 12,74%. El siguiente cuadro muestra la situación del total de hombres y mujeres, así como su porcentaje, a fecha 1 de enero de 2018.

Efectivos por sexo en las Fuerzas Armadas

Servicio Activo

Situación a 01 enero 2.018

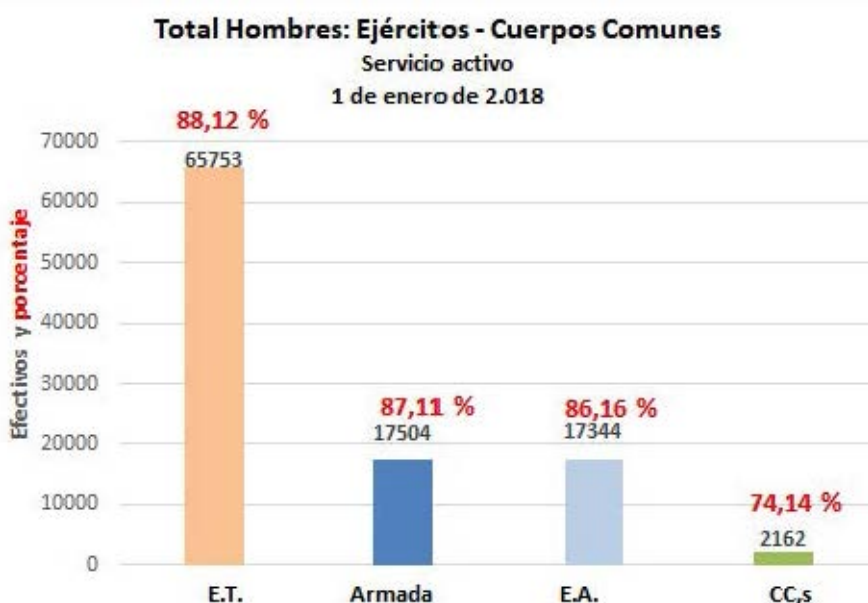


■ Hombres ■ Mujeres

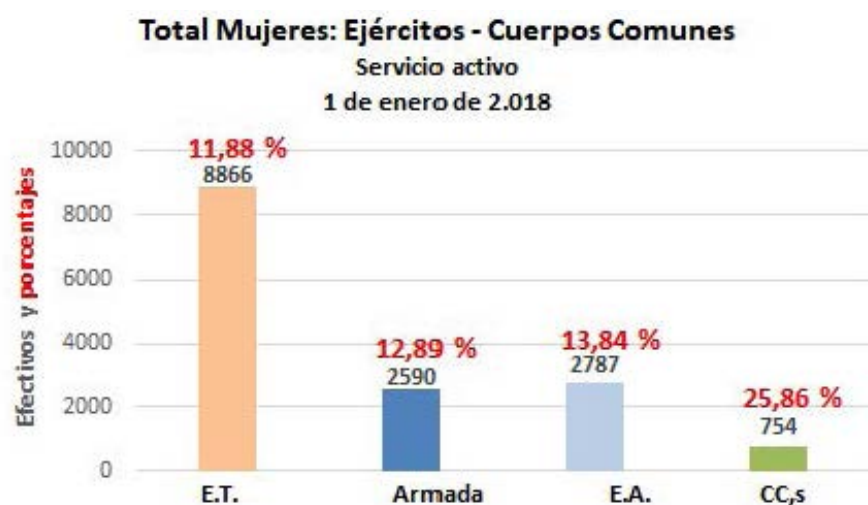
Fuente: Subsecretaría de Defensa

A modo de comparativa con los países de la OTAN, a fecha 1 de enero de 2016 el porcentaje de personal femenino en nuestras Fuerzas Armadas, en servicio activo, era del 12,5%. En ese mismo año, el promedio de hombres y mujeres militares, en servicio activo, en los países de la OTAN era del 10,9%.¹

En los siguientes cuadros, se muestra el total de hombres y mujeres, por ejércitos y cuerpos comunes, así como el porcentaje de mujeres en cada uno de ellos.



Fuente: Subsecretaría de Defensa



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el resto del presente informe se ha procurado desglosar la información entre hombres y mujeres en función de la información disponible.

¹ Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2016.

Por otra parte, el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad, publicado en el BOE el 14 de septiembre de 2017, contempla como objetivo específico la formación y sensibilización de las Fuerzas Armadas en cuestiones de género, particularmente, en la resolución 1325 y siguientes. Para alcanzarlo, ha identificado un conjunto de acciones, como la inclusión de la formación en materia de género en todos los programas de acceso y promoción de las Fuerzas Armadas, y el desarrollo de acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, el Plan establece un conjunto de indicadores para evaluar el cumplimiento de dicho objetivo; entre ellos, el número de horas de formación en materia de género y el número de personas formadas en el curso de unidades de protección contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.2.- PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar, aun cuando trata de adaptar, en la medida de lo posible, las situaciones administrativas del militar al estatuto del empleado público, mantiene la reserva como situación específica, ya que en el apartado VI del preámbulo, indica que:

«En cuanto a las situaciones administrativas se adaptan en lo posible al estatuto básico del empleado público, aunque se mantiene la reserva como situación específica».

Por lo tanto, esta situación administrativa no se aplica a los funcionarios civiles.

La misma Ley, en su Artículo 113, establece las condiciones por las que los militares de carrera pasarán a la situación de reserva, como situación administrativa previa al pase a la situación de retiro.

En esta situación, el militar que no pueda ocupar un destino específico para la reserva, ve sensiblemente reducidas sus retribuciones. Sería conveniente que se revisaran las condiciones económicas que se aplica al personal en la citada situación, como se recomendó en el estudio específico que sobre retribuciones militares figuraba en la «Memoria-Informe» del año 2016.

En el gráfico siguiente se observa la evolución del personal, militar de carrera, en situación de Reserva, desde la entrada en vigor de la Ley de la Carrera Militar en el año 2007.

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL QUE PASA A LA SITUACIÓN DE RESERVA

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MILITARES DE CARRERA OFICIALES Y SUBOFICIALES	EJÉRCITO DE TIERRA	11.556	10.955	10.508	9.969	9.515	9.250	10.067	10.011	9.657	9.259	8.788
	ARMADA	3.653	3.454	3.411	3.223	3.068	2.907	2.724	2.729	2.702	2.735	2.850
	EJÉRCITO DEL AIRE	2.164	1.989	1.875	1.565	1.621	2.029	2.288	2.349	2.313	2.344	2.327
	CUERPOS COMUNES	984	956	897	869	802	752	680	682	688	723	702
	TOTAL:	18.357	17.354	16.691	15.626	15.006	14.938	15.759	15.771	15.360	15.061	14.667

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL QUE PASA A LA SITUACIÓN DE RESERVA

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA PERMANENTE	EJÉRCITO DE TIERRA	789	773	757	734	688	645	608	581	538	470	417
	ARMADA	18	17	17	17	17	18	21	22	21	22	30
	EJÉRCITO DEL AIRE											
	TOTAL:	807	790	774	751	705	663	629	603	559	492	447
TOTALES:		19.164	18.144	17.465	16.377	15.711	15.601	16.388	16.374	15.919	15.553	15.114

Fuente: Anuarios Estadísticos – Ministerio de Defensa

1.3.- PERSONAL MILITAR RESERVISTA

La Ley de la Carrera Militar, en su Título VI, regula la figura del reservista en sus diferentes aspectos. Por un lado, la figura del reservista voluntario, reconociendo la importancia que esta figura ha adquirido en la aplicación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, al suspender el servicio militar obligatorio y establecer un sistema de reclutamiento en el que el personal se vincula voluntariamente a las Fuerzas Armadas.

Por otro lado, recogiendo la creación del reservista de especial disponibilidad en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y su extensión en ésta a los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, haciendo innecesario mantener la figura del reservista temporal.

En el año 2017 se ofrecieron 100 plazas para reservista y se recibieron 1.664 solicitudes (1.275 hombres y 389 mujeres).

En el siguiente cuadro se muestran las plazas ofertadas y las solicitudes recibidas, desagregadas por hombres y mujeres, desde el año 2002.

AÑO	PLAZAS OFERTADAS				TOTAL	SOLICITUDES		
	TIERRA	ARMADA	AIRE	CUERPOS COMUNES		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2002					300	1.041	176	1.217
2003					340	1.426	401	1.827
2004					3.821	2.768	963	3.731
2005					4.084	3.221	1.115	4.336
2006					3.800	3.151	900	4.051
2007					1.500	1.648	473	2.121
2008					1.500	2.467	753	3.220
2009					1.587	3.429	1.147	4.576
2010	70	19	21		110	2.352	656	3.008
2011	70	22	20	28	140	2.068	523	2.591
2012	58	20	12	10	100	2.272	647	2.919
2013	20	20	20	40	100	2.256	749	3.005
2014	33	20	22	25	100	2.010	579	2.589

	PLAZAS OFERTADAS					SOLICITUDES		
2015	54	20	26	50	150	1.583	479	2.062
2016	44	20	26	60	150	1.784	583	2.367
2017	25	13	12	50	100	1.275	389	1.664
TOTAL	374	154	159	263	17.882	34.751	10.533	45.284

Fuente: Dirección General de Personal

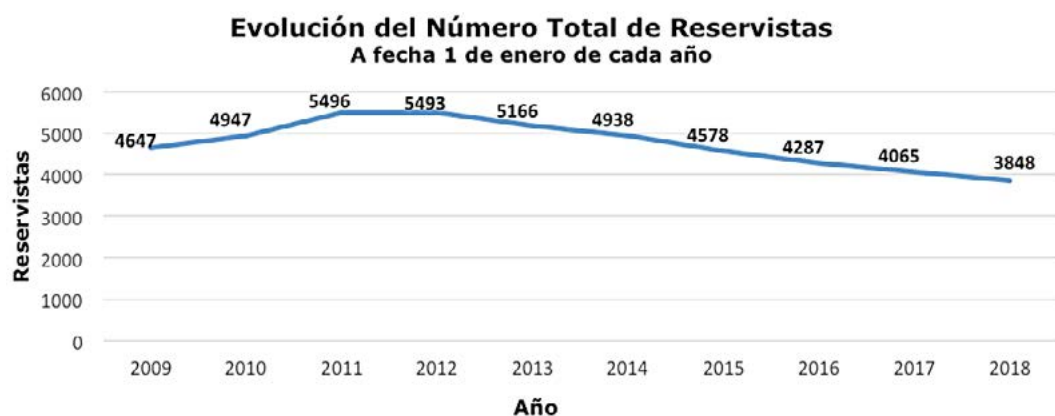
Esta oferta de plazas está ligada a las cuantías presupuestarias establecidas para la formación y activación de reservistas y cuya evolución se muestra en la siguiente tabla.

EVOLUCIÓN DE LAS CUANTIAS PRESUPUESTADAS PARA LA FORMACIÓN Y ACTIVACIÓN DE RESERVISTAS

AÑO	FORMACIÓN	ACTIVACIÓN
2006	3.800.000 €	10.954.800 €
2007	1.500.000 €	9.163.900 €
2008	1.500.000 €	9.616.560 €
2009	1.587.000 €	9.802.140 €
2010	110.000 €	9.650.000 €
2011	140.000 €	5.724.250 €
2012	100.000 €	4.579.250 €
2013	100.000 €	2.379.250 €
2014	100.000 €	1.379.250 €
2015	150.000 €	1.379.250 €
2016	150.000 €	2.000.000 €
2017	100.000 €	1.808.470 €

Fuente: Dirección General de Personal

La siguiente gráfica muestra la evolución de los reservistas voluntarios en los últimos 10 años.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2018, por categorías de oficiales, suboficiales y personal de tropa y marinería, por ejércitos, cuerpos comunes y sexo, se muestra en el siguiente cuadro.

RESERVISTAS VOLUNTARIOS. A FECHA 1 DE ENERO DE 2018

	CATEGORÍAS						TOTAL
	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
E. Tierra	820	128	596	154	283	94	2.075
Armada	284	26	250	29	158	13	760
E. Aire	191	15	163	27	108	21	525
CC.CC.	349	131	8				488
TOTAL	1.644	300	1.017	210	549	128	3.848

Fuente: Dirección General de Personal

Los reservistas de Especial Disponibilidad son los militares de complemento y de tropa y marinería, con compromiso de larga duración, que al cumplir los 45 años lo solicitan. Actualmente no hay suboficiales de complemento. En el siguiente cuadro se muestra la situación de este colectivo a fecha 1 de enero de 2018.

RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD. A FECHA 1 DE ENERO DE 2018

	CATEGORÍAS				TOTAL
	OFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
E. Tierra	24	6	199	10	239
Armada	9	1	84	7	101
E. Aire	4	2	180	9	195
CC.CC.	13	16			29
TOTAL	50	25	463	26	564

Fuente: Dirección General de Personal

En el Anuario Estadístico Militar de 2017, a fecha 31 de diciembre de ese año, el número de reservistas activados era de 24.

No obstante, durante el año 2017, los Ejércitos y la Armada han activado un total de 685 reservistas, de los cuales 561 fueron hombres y 124 mujeres, lo que representa el 17,8% del total de reservistas.

En la siguiente tabla se muestra la distribución por ejércitos, categorías y sexos.

RESERVISTAS ACTIVADOS POR EJÉRCITOS Y ARMADA. DURANTE EL AÑO 2017

	Oficiales		Suboficiales		MTM		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
E. Tierra	227	38	69	23	31	10	327	71
Armada	87	10	26	3	18	0	131	13
E. Aire	67	28	21	11	15	1	103	40
TOTAL	381	76	116	37	64	11	561	124
	457		153		75		685	

Fuente: Ejércitos y Armada

Esta última tabla muestra los reservistas voluntarios activados para misiones en el exterior durante el año 2017.

ACTIVACIÓN DE RESERVISTAS VOLUNTARIOS, EN MISIONES EN EL EXTERIOR, DURANTE EL AÑO 2017

MISIÓN	ALFÉREZ			TENIENTE			Total General
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
ATALANTA-AGUAS SOMALIA	1	1	2				2
LIBRE HIDALGO-LÍBANO	3	1	4				4
REPÚBLICA CENTROAFRICANA				1		1	1
FUERZA NAVAL PERMANENTE OTAN SNMG -2 (UCRANIA) ⁽¹⁾	1		1	2	1	3	4
APOYO A TURQUÍA		1	1				1
APOYO A IRAK	2		2				2
APOYO A SENEGAL				2	2	4	4
EUNAVFORMED ⁽²⁾	2		2	1		1	3
TOTAL GENERAL :	9	3	12	6	3	9	21

(1) Standing NATO Maritime Group 2.

(2) Operación militar de la Unión Europea en el Mediterráneo para luchar contra las redes de tráfico de personas.

Fuente: Subsecretaría de Defensa

Se considera que la figura del reservista es muy válida para potenciar la cultura de defensa en España. Su condición de profesional cualificado y al mismo tiempo con una vocación y capacidad de servicio a nuestra Patria, por medio de su integración temporal en las Fuerzas Armadas, le convierte en un elemento muy útil a la hora de difundir y potenciar el conocimiento y compromiso social con la seguridad y defensa nacional.

La disminución progresiva del personal reservista voluntario junto con una manifiesta falta de activación de dicho personal, solo el 17,8% del total en 2017, puede producir cierta desmotivación entre el citado personal.

Durante los últimos años se han presentado en diferentes foros una serie de propuestas entre cuyos objetivos se encuentran la mejora de la situación de los reservistas, elevar el conocimiento de su figura en la sociedad y proporcionar apoyo y facilidades a las empresas que cuentan en su plantilla con dicho personal.

1.4.- PERSONAL MILITAR RETIRADO

La Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, define la vinculación honorífica del personal que pase a retiro en especiales circunstancias mediante su adscripción voluntaria a las Fuerzas Armadas, permitiendo alcanzar sucesivos empleos honoríficos; se regula la concesión de empleo a suboficiales retirados que no pudieron acogerse a la disposición adicional décima de la Ley de la carrera y establece la concesión de un empleo honorífico a personal que pasó directamente a retiro sin pasar por la situación de reserva.

Por lo que respecta al artículo 24 bis de la Ley de la carrera militar, durante el año 2017 no ha habido militares retirados, con vinculación honorífica, adscritos a unidades en los Ejércitos y la Armada.

Se considera que es de justicia seguir impulsando el desarrollo profesional del personal que ha dado lo mejor de sí mismo por su país y desea seguir vinculado con la profesión

militar, aportando su experiencia a los cometidos que se adapten a sus posibilidades, así como que puedan acceder a los empleos que por sus méritos y capacidades se hagan acreedores.

Por lo que respecta al artículo 115 de la Ley de la carrera militar, en los siguientes cuadros se indica el personal por Ejércitos y Armada.

La tabla muestra el personal militar retirado, adscrito a unidades, distribuido por categorías.

Retirados adscritos a unidades				
	Oficiales	Suboficiales	MTM	TOTAL
Ejército de Tierra	108	4	11	123
Armada	21	1	7	29
Ejército del Aire	108	4	11	123

Fuente: Ejércitos y Armada

En relación con los retirados que hayan pasado a retiro por incapacidad permanente para el servicio producida en acto de servicio en especiales circunstancias, sería conveniente que se concretara las condiciones para acceder a los diferentes empleos de aquellos que soliciten su vinculación honorífica con las Fuerzas Armadas para seguir colaborando con la unidad de adscripción.

En el siguiente cuadro se muestra el número de militares retirados en el año 2017, agrupados por la causa del retiro.

	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire	Cuerpos Comunes	TOTAL
Por Edad	1.200	203	235	128	1.766
Voluntario	20	8	2	5	35
Por inutilidad	229	66	38	8	341
Por inutilidad acto de servicio	31	6	2		39
Por inutilidad acto terrorista	1				1
Retiro tras pérdida de la condición de militar	1			2	3
Total	1.482	283	277	143	2.185

Fuente: Subsecretaría de Defensa

1.5.- PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES

Debido a la incidencia que tiene en la relación de puestos militares, es necesario subrayar el número de militares que se encuentra en la situación especial de Apto con Limitaciones para ocupar determinados destinos.

En esta situación se encuentra el personal militar, de cualquier categoría, que ha sufrido una lesión con independencia de que la misma sea acaecida o no en acto de servicio.

En los siguientes cuadros se refleja el número de militares Aptos con Limitaciones (APL) que pueden ocupar determinados destinos, así como el número de los que están destinados, dividido por categorías (oficiales, suboficiales y tropa) y sexo (hombres y mujeres).

Número de militares aptos con limitaciones para ocupar determinados destinos

	Ejército de Tierra			Armada			Ejército del Aire			TOTAL
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	
Oficiales	33	32	1	19	19	0	3	3	0	55
Suboficiales	294	283	11	125	123	2	50	48	2	469
MPTM	1427	1156	271	416	334	82	36	25	11	1879
TOTALES	1754	1471	283	560	476	84	89	76	13	2403

Fuente: Ejércitos y Armada

La Relación de Puestos Militares (RPM) no contempla puestos específicos para el personal Apto con Limitaciones sino que, solamente, se determinan los puestos a los que este personal no puede acceder en base a esas limitaciones (Ley de la Carrera Militar 39/2007, art. 101.4).

Número de militares aptos con limitaciones ocupando determinados destinos

	Ejército de Tierra			Armada			Ejército del Aire			TOTAL
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	
Oficiales	29	29	0	18	18	0	2	2	0	49
Suboficiales	242	237	5	114	113	1	46	44	2	402
MPTM	1319	1064	255	319	254	65	26	24	2	1664
TOTALES	1590	1330	260	451	385	66	74	70	4	2115

Fuente: Ejércitos y Armada

Los militares Aptos con Limitaciones que en el año 2017 ocupan determinados destinos, se han incrementado ligeramente con respecto al año 2016 (2.053).

En el siguiente cuadro se expresa, en porcentaje, los militares APL que están ocupando destino.

Porcentaje de militares aptos con limitaciones que ocupan destino

	Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Oficiales	90,63%		94,74%		67%	
Suboficiales	83,75%	45%	91,87%	50%	92%	100%
MPTM	92,04%	94%	76,05%	79,27%	96%	18,18%

Fuente: Ejércitos y Armada

2.- EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2017

2.1.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

En relación con la normativa aprobada en 2017 sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes, así como la normativa pendiente de elaboración, el 26 de octubre de 2015 la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados emitió su dictamen respecto al Informe Anual de 2014 del Observatorio de la Vida Militar, en el que se recomienda el estudio de nuevas medidas con objeto de facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, principalmente encaminadas a mejorar el tiempo de incorporación a los nuevos destinos y a la posibilidad de realizar cambios de destino condicionados al del cónyuge o pareja de hecho (de acuerdo con el artículo 54.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio).

Estas medidas fueron incluidas en el Real Decreto 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.

El artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas sobre la implementación de los medios proporcionados a las Asociaciones sigue pendiente de desarrollar.

En relación con estos medios, la Delegación de Defensa en la Comunidad de Madrid ha llevado a cabo la cesión de un local para la celebración de alguna reunión y la Delegación de Defensa en la Ciudad de Melilla tiene habilitado un local para uso común de las Asociaciones Profesionales.

Respecto a la prestación de locales y medios adecuados de uso común a las Asociaciones Profesionales que tengan representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, éstas tienen que firmar el documento de condiciones que rigen la autorización demanial para uso temporal. Hasta la fecha solo lo ha hecho una Asociación.

2.2.- RESUMEN DE INICIATIVAS Y QUEJAS RELATIVAS AL RÉGIMEN DE PERSONAL Y A LAS CONDICIONES DE VIDA

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas en su artículo 54 apartado 2 preceptúa que el observatorio de la vida militar *«Recibirá igualmente la información anual a la que se refiere el párrafo tercero del apartado 2 del artículo 28, sobre el contenido de las iniciativas y propuestas presentadas por los miembros de las Fuerzas Armadas y el resultado de su estudio.»*

El Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar, establece, en su artículo 9, que la Subsecretaría de Defensa remitirá el compendio de todos los informes al Observatorio de la vida militar.

La información recibida sobre iniciativas y quejas, en aplicación de ambos textos normativos, se resume a continuación.

2.2.1.- Subsecretaría de Defensa

En el año 2017, en la Subsecretaría de Defensa tuvieron entrada 120 iniciativas en total, lo cual supone un considerable aumento respecto al año 2016, en el que tuvieron entrada 52 iniciativas.

Se dictaron 41 resoluciones resolviendo iniciativas, de las cuales 3 fueron estimadas, 30 desestimadas y 8 inadmitidas.

Las cuestiones sobre las iniciativas desestimadas se han relacionado con:

- Ocho iniciativas que plantean temas relacionados con enseñanza, formación, promoción, etc.
- Once iniciativas que plantean temas relacionados con cuestiones que afectan a temas como ascensos, situaciones administrativas, pase a reserva, destinos, etc.
- Dos iniciativas que plantean temas relacionados con cuestiones que afectan fundamentalmente a aspectos retributivos.
- Cuatro iniciativas que plantean temas relacionados con cuestiones que afectan esencialmente a la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Una iniciativa que plantea un tema relacionado con cuestiones que afectan a pruebas físicas/ deportivas.
- Una iniciativa que plantea la obtención de suscripción gratuita del Boletín Oficial de Defensa (BOD).
- Una iniciativa que plantea medidas relativas a la cotización para la pensión de jubilación y resto de contingencias de los Reservistas de Especial Disponibilidad así como la posibilidad de que mantengan la protección del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).
- Una iniciativa que plantea habilitar una tarde a la semana las Delegaciones de ISFAS para poder tramitar solicitudes o hacer gestiones presenciales.
- Una iniciativa que plantea la redacción de una normativa que regule el régimen interior y la prestación de guardias y servicios en ciertas Unidades, Centros y Organismos pertenecientes a la Administración Periférica del Secretario General Técnico.

2.2.2.- Dirección General De Personal - Cuerpos Comunes

INICIATIVAS

Por parte del personal perteneciente a los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, en el año 2017 han sido presentadas un total de 21 iniciativas.

De ellas, 3 lo fueron por oficiales del Cuerpo de Sanidad Militar y 18 lo fueron de suboficiales pertenecientes al Cuerpo de Músicas Militares.

De las 21 iniciativas presentadas, 18 fueron inadmitidas, 2 desestimadas y 1 estimada.

Se ofrece a continuación un resumen de los temas abordados en el año 2017 en relación con la presentación de iniciativas por parte de personal militar de los Cuerpos Comunes.

- Carrera militar

Solicitud de modificación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar, de modo que permita el pase voluntario a la situación administrativa de reserva de los Suboficiales con más de 33 años, desde su ingreso en las Fuerzas Armadas, siempre que tengan cumplidos 58 años de edad.

- Aumento de plazas para permanentes

Se aumenten las plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente de los Militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para hacer efectiva la posibilidad de acceso a la permanencia de los Oficiales de Complemento, especialmente del Cuerpo Militar de Sanidad.

- Modificación Instrucción 26/2013

La modificación de la Instrucción 26/2013, de 26 de abril, con objeto de que el tiempo de profesorado sea valorado en el apartado de Trayectoria Profesional (T) de los procesos de evaluación para el Cuerpo Militar de Sanidad.

- Desarrollo de la OM 54/2014 para personal de Cuerpos Comunes

Se dicten las correspondientes normas para el desarrollo y aplicación de la OM 54/2014, sobre pruebas físicas periódicas a realizar por personal de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas.

2.2.3.- Iniciativas de los Ejércitos y la Armada

En la siguiente tabla se presenta un cuadro comparativo con los datos correspondientes a las iniciativas recibidas en los Ejércitos y la Armada durante el año 2017.

INICIATIVAS EJÉRCITOS Y ARMADA		Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire
UNIDADES	Inadmitidas	394	108	45
	Estimadas	10	2	2
	Desestimadas	24	22	1
	Elevadas Maper - Alper	85	65	173
	TOTAL	513	197	221
MANDOS DE PERSONAL (MAPER - ALPER)	Inadmitidas	36	30	140
	Estimadas	1	4	6
	Desestimadas	9	10	11
	Elevadas Subdef	10	10	3
	En trámite		11	13
	En estudio	29		
	TOTAL	85	65	173

INICIATIVAS EJÉRCITOS Y ARMADA		Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire
SUBSECRETARÍA DE DEFENSA	Inadmitidas	2		1
	Estimadas			
	Desestimadas	7		
	En trámite			2
	En estudio	1		
	TOTAL	10		3
TOTAL INICIATIVAS:		513	197	221

Fuente: Ejércitos y Armada

EJÉRCITO DE TIERRA

A lo largo del año 2017, el Ejército de Tierra implantó una Norma para regular el funcionamiento de la Unidad Administrativa Responsable de gestión de expedientes. Con ella se ha agilizado la gestión de expedientes en lo concerniente a labores realizadas en el Mando de Personal y los trabajos realizados por el grupo de trabajo designado para el análisis de iniciativas.

Así mismo, considera imprescindible gestionar unificadamente los expedientes relacionados con Iniciativas y Quejas en las Fuerzas Armadas, ya que se viene observando que el número de propuestas que afectan por igual a los diferentes Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes aumenta (retribuciones, cambio de situación administrativa entre otros).

En relación con ciclos anteriores, el número de iniciativas ha aumentado considerablemente, ocasionado por el trámite de más de 300 expedientes relacionados con la modificación del Reglamento de Retribuciones del personal militar profesional y las propuestas relacionadas con el pase a la situación de reserva.

De las 513 iniciativas recibidas, 39 fueron de Oficiales (34 hombres y 5 mujeres), 311 fueron de Suboficiales (301 hombres y 10 mujeres) y 163 fueron de personal de Tropa (129 hombres y 34 mujeres).

Las 36 iniciativas inadmitidas por el Mando de Personal, lo fueron en aplicación del artículo 7.3.a) del R.D. 176/2014, de 21 de marzo:

«7.3. Serán causas de su inadmisión de las iniciativas las siguientes:

Que haya sido tramitada y estudiada con anterioridad otra sustancialmente igual»

Por el número de expedientes tramitados de iniciativas a lo largo del ciclo, las inquietudes del personal más destacadas versan sobre:

- Equiparación de retribuciones del personal militar con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. (212 expedientes).
- Pase a la situación de reserva con 33 años de servicio y 58 años de edad. (76 expedientes).
- Ascenso a suboficial cuando se produzca el pase a la situación administrativa de reserva de los cabos mayores/cabos 1º permanentes. (50 expedientes).

ARMADA

Durante 2017 se han presentado un total de 197 iniciativas sobre 40 asuntos diferentes. En el año 2016 se presentaron 92 iniciativas que trataban sobre 53 asuntos diferentes.

De este total, 24 fueron presentadas por oficiales, 75 por suboficiales y 98 por marinería y tropa. Ha aumentado el número de iniciativas presentadas por suboficiales y marinería y tropa.

Los temas más importantes de las iniciativas presentadas se relacionaron con las siguientes cuestiones:

- 140 de las iniciativas son relativas a la equiparación de retribuciones con los componentes de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- 9 sobre ascenso de Cabo Mayor a Suboficial al pasar a la Reserva.
- 6 trataban sobre suprimir la edad para ascender.

EJÉRCITO DEL AIRE

Durante el año 2017, el Grupo de Trabajo para el Análisis de las iniciativas relativas al régimen de personal militar y condiciones de vida de los miembros del Ejército del Aire se ha reunido en pleno en un total de diez ocasiones.

En el Mando de Personal del Ejército del Aire se recibieron un total de ciento setenta y tres (173) iniciativas, lo que supone un importante aumento en relación con las iniciativas recibidas en el año 2016 (48 iniciativas).

De las 221 iniciativas recibidas, 213 fueron de hombres y 8 de mujeres.

De las 140 iniciativas inadmitidas por el Mando de Personal, 139 lo fueron en aplicación del artículo 7.3.a) del R.D. 176/2014, de 21 de marzo:

«7.3. Serán causas de su inadmisión de las iniciativas las siguientes:

Que haya sido tramitada y estudiada con anterioridad otra sustancialmente igual»

La restante iniciativa inadmitida lo fue por no estar dentro del ámbito de aplicación de las iniciativas y quejas.

Las desestimadas, entre otros temas, se relacionaron con la modificación de la normativa de las unidades donde los miembros del Cuerpo de Ingenieros cumplen tiempo para el ascenso; el personal que debe tener conocimiento de positivos contemplados en el Plan Antidroga del Ejército del Aire (PADEA) y la regulación del Complemento de Dedicación Especial (CDE) de los pilotos de complemento.

2.2.4.- Quejas de los Ejércitos y la Armada

En la siguiente tabla se presenta un cuadro comparativo con los datos correspondientes a las quejas recibidas en los Ejércitos y la Armada durante el año 2017.

QUEJAS EJÉRCITOS Y ARMADA		Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire
UNIDADES	Inadmitidas	24		3
	Estimadas	22	6	3
	Desestimadas	26	6	4
	Elevadas MAPER - ALPER	13	11	17
	TOTAL	85	23	27
MANDOS DE PERSONAL (MAPER - ALPER)	Inadmitidas	2	1	8
	Estimadas	1	1	2
	Desestimadas	7	4	4
	Elevadas Subdef	2	2	1
	En trámite		3	2
	En Estudio	1		
	TOTAL	13	11	17
SUBSECRETARIA DE DEFENSA	Inadmitidas			
	Estimadas			
	Desestimadas	2		
	En trámite			1
	En estudio			
	TOTAL	2		1
TOTAL QUEJAS:		85	23	27

Fuente: Ejércitos y Armada

EJÉRCITO DE TIERRA

De los datos remitidos, se desprende que, en el ámbito del Ejército de Tierra, el número de quejas planteadas es muy inferior al de las iniciativas elevadas. Además, el número de quejas tramitadas sigue disminuyendo en relación con las elevadas en ciclos anteriores.

De las 85 quejas recibidas, 11 fueron de Oficiales (10 hombres y 1 mujer), 30 fueron de Suboficiales (30 hombres) y 44 fueron de personal de Tropa (30 hombres y 14 mujeres).

En relación con las inadmisiones acordadas por el Jefe de la Unidad, 11 se realizaron según lo previsto en el Artículo 10, el cual remite al 7.3.a), del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo. También las 2 inadmitidas por el Mando de Personal obedecen a esta misma causa.

«Artículo 10. Tramitación

En la tramitación de las quejas se estaría a lo dictado para la tramitación de iniciativas en todos aquellos aspectos que no se encuentren definidos en este capítulo, y particularmente en lo que se refiere a las causas de inadmisión y subsanación».

Muchas de las quejas tramitadas lo fueron sobre las deficiencias de las instalaciones y material ocasionado por el actual escenario económico. También destacan las relacionadas con nombramiento de los diferentes servicios. No obstante, en este ciclo, la más numerosa está relacionada con la distribución de las zonas de aparcamiento de vehículos particulares en las bases y acuartelamientos, siendo necesario para atenderlas un aumento de créditos en las infraestructuras.

EJÉRCITO DEL AIRE

Durante el año 2017, se han recibido en el Mando de Personal un total de 17 quejas, lo que supone menos de la mitad de las quejas recibidas en el año 2016 (40 quejas).

De las 27 quejas recibidas, 24 fueron de hombres y 3 de mujeres.

De las 8 quejas inadmitidas por el Mando de Personal, 4 lo fueron por no ser materia que entre dentro del Real Decreto que regula las iniciativas y quejas y las otras 4 lo fueron por haber sido tramitada con anterioridad una sustancialmente igual.

Las 4 desestimadas se relacionan con los siguientes temas: puntuaciones a empleos a las convocatorias para acceder a la condición de permanente; condiciones de las residencias logísticas militares; falta de vestuarios en alguna unidad y deficiencias en las infraestructuras en algunos lugares de trabajo.

2.2.5.- Defensor del Pueblo

El Observatorio solicitó al Defensor del Pueblo información sobre las quejas planteadas a ese organismo por personal militar durante el año 2017.

En su respuesta, el Defensor del Pueblo comunica que a lo largo de 2017 se habían planteado un total de 75 quejas por parte del personal militar. De ellas, 38 quejas (el 50%) estaban relacionadas con la tramitación iniciada en 2016 respecto a la situación que afecta a los militares de carácter temporal, tanto de tropa y marinería como de complemento, una vez que finaliza el compromiso de larga duración contraído con las Fuerzas Armadas. En este sentido, el Defensor del Pueblo señala que esas actuaciones todavía se encuentran en trámite, habida cuenta de las conclusiones que debe emitir la subcomisión creada en el seno de la Comisión de Defensa sobre las medidas necesarias a introducir para mejorar la situación de este personal.

En otros temas planteados, menciona a los aspirantes a formar parte de las Fuerzas Armadas que habían expresado su desacuerdo con los requisitos físicos de acceso a tropa y marinería, en concreto, con la edad y estatura mínima exigidas.

Los asuntos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto con la concesión de reducciones de jornada, también fueron objeto de queja, así como las solicitudes de ascensos con carácter honorífico que no habían sido resueltas en plazo.

En 2017, un 74% del personal militar que ha comparecido ante esa institución han sido varones.

2.2.6.- Temas trasladados al Observatorio de la vida militar

A través de la página web del Observatorio de la vida militar y durante el periodo del presente informe, se recibieron un total de cuarenta y tres (43) correos electrónicos, veinte (20) de personal perteneciente al Ejército de Tierra, dos (2) de la Armada, diez y seis (16) del Ejército del Aire y cuatro (4) de personas civiles no vinculadas a las Fuerzas Armadas. Es de notar que de perteneciente a Cuerpos Comunes no se recibió ninguno.

Por escalas se recibieron once (11) correos electrónicos por cada una de las escalas de Oficiales y Suboficiales y diecisiete (17) de la de Tropa y Marinería.

Los temas de los correos fueron mayoritariamente de preguntas sobre conciliación familiar (61%) y sobre la Ley de la carrera militar (25%). En la mayoría de los casos eran preguntas de carácter particular.

Desde la inauguración del buzón de correo del OVM a comienzos del año 2016, el número de correos recibidos ha aumentado de 28 el primer año a 43 durante el periodo que cubre el presente informe. Además, no se ha apreciado variación en el tema mayoritario de conciliación familiar que supuso también durante el primer año más del 50% de los correos recibidos.

De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dado que los análisis y estudios del Observatorio de la vida militar tendrán carácter general, y por tanto, no es un órgano competente para tramitar o resolver cuestiones particulares, se ha aconsejado que se expusieran al Observatorio Militar para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, dependientes de la Subsecretaría de Defensa.

Se subrayan los correos recibidos sobre los capitanes y tenientes retirados del Ejército del Aire procedentes de las antiguas escalas de especialistas regulados en la Ley 18/1975, de 2 de mayo, de reorganización del arma de aviación, que reclaman el ascenso al empleo superior, así como la solicitud de que los celiacos no sean excluidos en el acceso a las Fuerzas Armadas.

2.3.- INFORMES Y ACTAS DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

De acuerdo con el artículo 54.2 de la Ley orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se han recibido los informes y actas de las siguientes sesiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS):

- Sesión ordinaria del pleno del consejo de personal de 31 de marzo de 2017.
- Sesión ordinaria del pleno del consejo de personal de 29 de junio de 2017.
- Sesión ordinaria del pleno del consejo de personal de 6 de octubre de 2017.
- Sesión ordinaria del pleno del consejo de personal de 21 de diciembre de 2017.

En la sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal de 21 de diciembre de 2017, se contó con la presencia de los representantes de las siguientes asociaciones de militares retirados y discapacitados: Real Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil (REHERVETFASYGC) y Asociación de Militares y Guardias Civiles con discapacidad (ACIME).

En el ANEXO "B" se incluye una relación de las disposiciones tratadas en el Consejo de Personal, especificando las que han sido aprobadas con o sin reparos.

En relación con los asuntos propuestos por las Asociaciones Profesionales para su debate en el Consejo de Personal, se presentaron y debatieron ochenta y cuatro (84) propuestas, en las que en cuarenta y seis (46) de ellas se llegó a un acuerdo.

Durante la sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal de 31 de marzo de 2017 se constituyó la Comisión de Trabajo Temporal CT17-01, para estudiar, evaluar y analizar el actual estado de los derechos reconocidos y regulados por la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, habiendo desarrollado cuatro reuniones de trabajo durante el año 2017.

Según la Secretaria Permanente del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) los motivos habituales por los que algunas propuestas presentadas por las asociaciones en la Comisión Preparatoria no son elevadas a Pleno del COPERFAS son los siguientes:

- Referirse a un asunto ya estudiado en términos similares en sesiones anteriores.
- Ser un asunto ya tratado y del que no ha habido cambios en la normativa.
- Tener relación con normativa cuya entrada en vigor es reciente y no disponer de un volumen suficiente de información para realizar una evaluación real del impacto en el personal.
- Ser asuntos que están en estudio en la Comisión Temporal de Trabajo (CTT) que estudia la aplicación de la LO 9/2011. Cuando la CTT eleve sus conclusiones se podrán debatir.
- Tratar de temas que dependen del dictamen de la Subcomisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre el modelo de Tropa y Marinería.
- Referirse a comentarios sobre una norma aprobada a la que la Asociación ponente no presentó informe ni alegaciones en el trámite de producción normativa.
- Ser asuntos de competencia que excede al MINISDEF (Asuntos del Ministerio de Educación, Hacienda, Sanidad, etc.).
- Ser una propuesta para dar conocimiento de un supuesto incumplimiento de alguna norma en un UCO; en estos casos se reconduce como petición de información, no debatiéndose tratarse en el pleno.
- Tratar de asuntos que no son de interés general.

2.4.- ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA

En el gráfico que se acompaña se especifican el número de sanciones disciplinarias que constan en la correspondiente base de datos a finales del año 2017, distribuidas por el Órgano Central (Cuerpos Comunes) los Ejércitos y la Armada.

TIPO DE FALTA	Órgano Central Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Faltas leves	6	1	1.399	130	209	18	148	28
Faltas graves			51	3	8	1	12	
Faltas muy graves			9		15	4	15	1
TOTAL	6	1	1.459	133	232	23	175	29

Fuente: Subsecretaría de Defensa, Ejércitos y Armada

En resumen, se han impuesto un total de 2.058 sanciones, de las cuales 1.872 han sido a hombres y 186 a mujeres. Del total de sanciones, el 94,21% (1.939) han sido por falta leve, el 3,64% (75) por falta grave y el 2,14% (44) por falta muy grave.

En una comparativa con el año 2016, se observa que el número de faltas se ha reducido en un total de 249. En el año 2016 el total de faltas fue de 2.307.

Esta reducción se ha producido en todos los tipos de falta, ya que las faltas leves han disminuido en 14 (1.984 en 2016), las graves han sido 179 menos (254 en 2016) y las muy graves han disminuido en 13 (57 en 2016).

En relación con los datos aportados, se debe tener en cuenta lo preceptuado en el artículo 65. Cancelación y artículo 67. Efectos de la cancelación de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, por lo que las sanciones impuestas por falta leve, por falta grave o por falta muy grave, serán canceladas de oficio o a instancia de parte una vez transcurrido el plazo de un año, de dos años o de cuatro años respectivamente.

Como se aprecia en la siguiente tabla, el mayor número de sanciones impuestas corresponde a las de tipo económico (1.025) al igual que en el año 2016, cuando este tipo de sanciones fueron 1.086.

TIPO DE SANCIÓN	Órgano Central Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Repreñión	4	1	428	41	35	3	54	12
Sanción económica	1		756	75	112	12	59	10
Arresto	1		268	17	71	4	47	6
Suspensión de empleo			7		13	4	8	1
Pérdida de destino							1	
Separación del servicio							1	
Resolución de compromiso					1		5	
TOTAL	6	1	1.459	133	232	23	175	29

Fuente: Subsecretaría de Defensa, Ejércitos y Armada

La mayoría de las sanciones impuestas por faltas leves se relacionaron con lo establecido en los siguientes artículos de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas:

« 6.2. (La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores en la estructura orgánica u operativa, así como de los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento), 6.11. (La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto, así como en la prestación de cualquier tipo de guardia o servicio), 6.18. (La falta de puntualidad o el abandono temporal de los actos de servicio) » y

«6.20. (No incorporarse o ausentarse, injustificadamente del destino o puesto desempeñado, o del centro docente militar de formación en el que se curse sus estudios, por un plazo inferior a veinticuatro horas, que se computará de momento a momento, siendo el inicial aquel en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación)»

2.5.- ACTIVIDADES TRIBUNALES MILITARES

Durante el año 2017, al amparo de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, se han seguido causas por los siguientes delitos en los Tribunales Militares:

	Delitos en sentencias por Tribunales (L.O. 14/2015)						TOTAL
	TRIBUNAL MILITAR CENTRAL	TRIBUNALES MILITARES TERRITORIALES					
		PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO	
	MADRID	SEVILLA	BARCELONA	A CORUÑA	SANTA CRUZ DE TENERIFE		
TOTAL	11	15	29	15	13	13	96
Delitos comunes	1	0	0	0	1	0	2
Cohecho (Art. 424 CP)	1	0	0	0	0	0	1
Lesiones (Art. 147.2 CP)	0	0	0	0	1	0	1
Delitos militares	10	15	29	15	12	13	94
Abandono de destino o residencia	0	8	18	3	1	2	32
Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar	6	3	0	5	0	0	14
Deslealtad	2	2	4	0	2	2	12
Insulto a superior	0	0	2	2	3	1	8
Inutilización voluntaria y simulación para eximirse del servicio	0	0	0	0	2	2	4
Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio	0	1	1	1	0	1	4
Delitos contra la eficacia del servicio	2	0	0	1	0	1	4
Desobediencia	0	0	1	1	0	1	3
Abuso de autoridad	0	0	0	1	0	2	3
Abandono de servicio	0	0	2	0	1	0	3
Delitos contra centinela, autoridad militar, fuerza armada o policía militar	0	0	0	1	1	0	2
Atentados contra los medios o recursos de la seguridad o defensa nacionales	0	1	0	0	0	0	1
Ultrajes a España e injurias a la organización militar	0	0	0	0	1	0	1
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares	0	0	1	0	0	0	1
Extralimitaciones en el ejercicio del mando	0	0	0	0	0	1	1
Delitos contra otros deberes del servicio	0	0	0	0	1	0	1

Fuente: Tribunal Militar Central

De acuerdo con la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, Código Penal Militar (derogado), aplicable en virtud de la Disposición Transitoria 1ª de la Ley Orgánica 14/2015 (aplicación de la ley penal más favorable), se han seguido causas por los siguientes delitos:

Delitos en sentencia por Tribunales (L.O. 13/85)

	TRIBUNAL MILITAR CENTRAL	TRIBUNALES MILITARES TERRITORIALES					TOTAL
		PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO	
		MADRID	SEVILLA	BARCELONA	A CORUÑA	SANTA CRUZ DE TENERIFE	
TOTAL	4	5	11	6	17	6	49
Delitos comunes	0	0	1	0	3	0	4
Lesiones	0	0	0	0	1	0	1
Falsedad en certificado	0	0	0	0	1	0	1
Falsedad en documento público	0	0	0	0	1	0	1
Simulación de delito. Art. 457 Código Penal. Común	0	0	1	0	0	0	1
Delitos militares	4	5	10	6	14	6	45
Contra la Hacienda Militar	1	0	1	2	2	3	9
Insulto a superior	0	2	3	0	2	1	8
Abuso de autoridad	0	0	3	0	3	2	8
Abandono de destino o residencia	0	1	2	1	1	0	5
Contra la eficacia del servicio	3	2	0	0	0	0	5
Desobediencia	0	0	0	3	0	0	3
Embriaguez en acto de servicio	0	0	0	0	3	0	3
Deslealtad	0	0	1	0	1	0	2
Incumplimiento deberes de mando	0	0	0	0	1	0	1
Extralimitación ejercicio de mando	0	0	0	0	1	0	1

Fuente: Tribunal Militar Central

2.6.- SITUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

Con fecha 22 de diciembre de 2017 y en cumplimiento de la Proposición No de Ley (PNL) respecto al estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, el Observatorio de la vida militar remitió a la Presidenta del Congreso de los Diputados el correspondiente informe en el que se incluía el informe estadístico elaborado por el Observatorio Militar para la Igualdad sobre casos iniciados en el ejercicio 2016 de acoso sexual o por razón de sexo en las Fuerzas Armadas:

- Casos iniciados en el ejercicio 2016.

En el ámbito penal se iniciaron 16 procedimientos. De estos procedimientos, 11 se encuentran en fase de instrucción, habiéndose elevado a sumario los 5 restantes.

En el ámbito disciplinario, de los 6 expedientes iniciados, dos pasaron al ámbito penal (contabilizados en el ámbito penal) y los cuatro restantes se encuentran en trámite.

En la casi totalidad de los casos la víctima es mujer.

En el informe se proponen, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Normalizar los mecanismos de recogida, tratamiento y valoración de datos e información sobre las conductas de acoso en las Fuerzas Armadas. Estos datos deberían incluir extremos tales como número de casos, periodicidad, tipos de supuestos, patrones de comportamiento, género de las personas acosadas y acosadores, variables que influyen en la conducta del acosador, posición de la persona acosada, posición de la persona acosadora. Sería igualmente oportuno recoger datos acerca de la reacción ante los casos existentes hasta el momento.
- Recoger en el Protocolo medidas que ya existen en el ordenamiento jurídico referido a las Fuerzas Armadas, como son la tipificación como faltas leves de las conductas en el art. 6.30 y 6.26 de la Ley Orgánica 8/2014, de régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. La represión temprana de conductas que incluyen el desprecio por razón de género o la ofensa a compañeros con acciones o palabras indecorosas o indignas sirve para demostrar la voluntad del mando para acabar con formas de acoso difuso, lo que tiene efectos disuasorios sobre tipos más graves de acoso. La menor gravedad de la sanción puede estimular, además, las denuncias de los agraviados o de terceros.
- Impulsar la labor de concienciación de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, dado que la mejor manera de luchar contra el acoso es actuar sobre el ambiente que lo rodea.
- Continuar con la implementación de las medidas contempladas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- Modificar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de acuerdo con la experiencia que se vaya obteniendo en su aplicación.
- Establecer una política activa del Ministerio de Defensa para transmitir a la sociedad la «tolerancia cero» y particularmente sobre la aplicación de la normativa y el desarrollo de actuaciones para la prevención y protección ante cualquier posible conducta constitutiva de acoso.

A continuación se resume la situación del acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de acuerdo con el informe remitido por la Subsecretaría de Defensa:

- Casos iniciados en el año 2017 relacionados con el del acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

ÁMBITO PENAL

En este ámbito se han iniciado 16 procedimientos, 10 de los cuales referidos a personal del Ejército de Tierra, 1 a la Armada y 5 al Ejército del Aire. De estos 16 procedimientos, 15 se encuentran en trámite, y 1 ha sido sobreseído.

En todos los casos la persona presuntamente acosadora ha sido de sexo varón. Respecto de las presuntas víctimas, en la totalidad de los casos es mujer.

En 2 casos el presunto acosador pertenece a la escala de suboficiales, en 6 a la escala de oficiales, en 7 a la de tropa y en 1 es desconocido.

En 13 casos la presunta acosada pertenece a la escala de tropa, en 2 a la escala de oficiales y en 1 son varias las militares presuntamente acosadas pertenecientes a las escalas de tropa y suboficiales.

La siguiente tabla resume la información anterior.

ORGANISMO	Procedimientos Iniciados	Sentencias Condenatorias (sic)	Resoluciones NO condenatorias (sic)	Procedimientos en trámite
Ejército de Tierra	10		1	9
Armada	1			1
Ejército del Aire	5			5
EMAD				
Órgano Central				
Organismos Autónomos				
TOTAL:	16		1	15

Fuente: Subsecretaría de Defensa

ÁMBITO DISCIPLINARIO

En el ámbito disciplinario, se han abierto 26 procedimientos, de ellos 20 en el Ejército de Tierra, 2 en la Armada, 3 en el Ejército del Aire y 1 en el ámbito de la UPA del Órgano Central.

De estos procedimientos, 2 han sido cerrados con resolución condenatoria (sic), 9 con resolución no condenatoria (sic) y 15 continúan en trámite.

En la totalidad de los procedimientos abiertos la persona presuntamente acosadora es del sexo varón y la personal presuntamente acosada es mujer.

Respecto de la distribución por escalas de la persona presuntamente acosadora, en 10 supuestos pertenece a la escala de tropa y marinería, en 8 a la de suboficiales, en 6 a la de oficiales, en 1 son personal de distintas escalas, y en 1 se trata de personal civil.

Respecto de las presuntas víctimas, 18 pertenecen a la escala de tropa y marinería, 1 a la de suboficiales, en 6 a la de oficiales y en 1 supuesto se trata de personal civil (del Cuerpo Nacional de Policía).

La siguiente tabla resume la información anterior.

ORGANISMO	Procedimientos Iniciados	Resoluciones condenatorias (sic)	Resoluciones NO condenatorias (sic)	Procedimientos en trámite
Ejército de Tierra	20	2	8	10
Armada	2			2
Ejército del Aire	3			3
EMAD				
Órgano Central	1		1	
Organismos Autónomos				
TOTAL:	26	2	9	15

Fuente: Subsecretaría de Defensa

A efectos estadísticos, se ha de tener en cuenta que en el ejercicio 2017, existen tres procedimientos que han sido abiertos a la vez en el ámbito penal y en el disciplinario, por lo que se computan en ambos apartados.

Además, un total de cuatro expedientes que se computaron en 2016 como casos penales han pasado en 2017 al ámbito disciplinario.

- Temas relacionados con la prevención de acoso incluido en los Planes de estudio de la enseñanza de formación de los distintos cuerpos y escalas.

La prevención de acoso en la enseñanza de formación ha quedado integrada de manera transversal en todas las actividades en que participan los alumnos, forma parte del código de conducta que se imparte y está contemplada en el marco de las enseñanzas de las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas.

Por lo que respecta a las Unidades de Protección frente al acoso (UPA).

Se organizaron durante el año 2017 las siguientes actividades/jornadas divulgativas por parte Unidades de Protección frente al Acoso del Órgano Central, Ejércitos, Armada, EMAD y los diferentes Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Defensa.

UPA Estado Mayor de la Defensa

Durante el año 2017 se llevaron a cabo las conferencias divulgativas relacionadas a continuación: Sesiones previas al destino del personal fuera de Territorio Nacional. Reuniones de Mando de jefes de Unidad y del Órgano del Cuartel General. En la Unidad Militar de Emergencias diversas presentaciones de la Guía y el Manual, a nivel compañía. Centro de Operaciones Aéreas Combinadas de Torrejón de Ardoz (CAOC TJ). Centro de Excelencia contra dispositivos explosivos improvisados de Hoyo de Manzanares (COE-CIED). Se programaron charlas informativas en cada uno de los siguientes cursos: Estado Mayor, Avanzado de Inteligencia, Alta gestión de Recursos Humanos, Básico de emergencias y Curso de actualización de los cometidos de Oficial General. Con carácter general se impartieron conferencias en las fases de concentración previas al despliegue de efectivos en Operaciones de Mantenimiento de la Paz. También se impartieron conferencias informativas en diversas unidades dependientes del Estado Mayor de la Defensa.

UPA Órgano Central

Durante el año 2017 se llevaron a cabo conferencias divulgativas, entre otros organismos, en las Direcciones Generales, en el CESEDEN, Academia Central de la Defensa, en la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías y en la Subdirección General de Régimen Interior.

UPA Ejército de Tierra

Por la Unidad de Protección frente al acoso del Ejército de Tierra se han impartido un total de 37 conferencias en distintas UCO a la que han asistido aproximadamente unas 4000 personas. Estas conferencias han ido orientadas a la difusión del protocolo, pautas del JEME y demás normativa relacionada con el acoso con el objeto de informar, sensibilizar y formar al mayor número de personal posible.

Las conferencias han sido impartidas en Unidades tipo Brigada, Centros de enseñanza, Personal de RRHH, Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), personal que va a formar parte de Cuarteles Generales Multinacionales y en ocasiones en unidades tipo Regimiento, tanto a Mandos como a Tropa.

A cargo de las unidades subordinadas a los Mandos de Primer Nivel y como consecuencia de las medidas de coordinación para la confección del plan divulgativo del Protocolo, se han impartido en el primer semestre del 2017 un total de 543 charlas a las que han asistido 37.586 personas.

UPA Armada

En total se han desarrollado 28 conferencias en diversas unidades (Cuartel General de la Flota, Arsenal de Ferrol, Arsenal de Cartagena, Escuela Antonio de Escaño, Base de submarinos, Unidad de Buceo, diversos en el ámbito geográfico de San Fernando y Las Palmas, etc.)

Además, se ha impartido por el Jefe de la UPA una conferencia a Jefes de los Órganos de apoyo al Personal (OAP) de las distintas zonas geográficas en la mañana del día 12 de diciembre en el Cuartel General de la Armada.

UPA Ejército del Aire

Durante el año 2017 se llevaron a cabo las conferencias divulgativas relacionadas a continuación: Mando de Personal del Ejército del Aire, Seminario Suboficiales Mayores, a lo largo del año, con periodicidad semanal. A su vez, este personal imparte la conferencia divulgativa del Protocolo con periodicidad trimestral entre el personal de las unidades a las que han sido destinados. Fase de despliegue, a todos los relevos de contingentes de personal del participante en las seis (6) operaciones en el exterior en las que participa el Ejército del Aire. 1er Seminario de divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Conferencias impartidas en el Centro de Guerra Aérea durante los cursos de actualización para el ascenso y los Seminarios de Mandos de Unidades: Campañas de sensibilización y difusión de la UPA por parte del personal delegado (se impartieron 65 conferencias en diversas unidades).

UPA Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)

Durante el año en curso las actividades desarrolladas por parte de la UPA, han sido las siguientes: programación de conferencias en todas las Delegaciones Regionales, reunión anual Delegados Regionales y Especiales del ISFAS, 28 de noviembre, reuniones de Delegados Regionales con sus Delegados dependientes, durante los meses de diciembre y enero.

UPA Instituto de Técnicas Aeronáuticas (INTA)

Durante el año en curso se han desarrollado las siguientes conferencias de difusión y sensibilización: SGD. de sistemas Aeronáuticos, SGD. de sistemas Aeronáuticos-Centro de experimentación «El Arenosillo» (CEDEA), Mazagón, Huelva. SGD. de Sistemas Terrestres, Centro de Ensayos de Torregorda. Cádiz. Subdirección General de Sistemas Navales CEHIPAR, El Pardo, Madrid. SGD. de Sistemas Terrestres, San Martín de la Vega, Madrid.

UPA Instituto de Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED)

Durante el año en curso las actividades desarrolladas por parte del personal de la UPA, han ido encaminadas a la difusión tanto del protocolo como de las guías prácticas manteniendo actualizada la información la web del INVIED.

En el ANEXO "C" se detallan las conferencias impartidas durante el año 2017.

2.7.- APOYO AL PERSONAL

2.7.1.- Apoyo a heridos y familiares de fallecidos

En el marco de este apoyo a la Unidad de destino del militar se facilita información sobre la documentación necesaria para hacer efectivas las pensiones, indemnizaciones, seguros y otras prestaciones públicas a que puedan tener derecho, así como facilitar su tramitación cuando sea necesario.

Adicionalmente, la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio efectúa un seguimiento de la tramitación de los expedientes de insuficiencia de condiciones psicofísicas en el caso de los heridos, y de los expedientes de declaración de que el fallecimiento o las lesiones se han producido en acto de servicio.

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio efectúa también un seguimiento de la atención sanitaria a los heridos o bien a través de sus propios medios o con la colaboración de los servicios de los Ejércitos realiza la atención psicológica a los heridos y los familiares de los fallecidos y heridos. Esta atención psicológica se extiende todo el tiempo que los especialistas consideran necesario.

Finalmente, apoya con carácter permanente a los heridos y a los familiares, prestando la atención administrativa y social que requieran.

También se ha realizado una labor de difusión de las labores de la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio, de manera que en todas las unidades se conozca su condición de punto de contacto permanente al que recurrir cuando ocurre un accidente en acto de servicio, sin perjuicio de las funciones de los Ejércitos. Estas acciones se han realizado fundamentalmente en los centros docentes de formación de cuadros de mando y en todas las unidades que han sufrido el fallecimiento o han tenido algún herido al poner en contacto con los jefes de las unidades y con los puntos de contacto y los oficiales de enlace designados.

El personal fallecido y declarado en acto de servicio tanto en Territorio Nacional, como en el extranjero y Zona de Operaciones en el año 2017 es el siguiente:

	FALLECIDOS			HERIDOS
	Declarado ACTO DE SERVICIO	Presunto Acto de servicio. Pendiente de estudio	Total fallecidos	Heridos graves (Presunto acto de servicio)
TERRITORIO NACIONAL	1	9	10	100
ZONA DE OPERACIONES				7
EXTRANJERO				1
TOTAL	1	9	10	108

Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el ANEXO "D" están las medidas de apoyo adoptadas en el año 2017.

2.7.2.- Apoyo a la discapacidad

Por Resolución 430/12509/15 (BOD núm. 185 de fecha 22 de septiembre de 2015) se publicó el Plan integral de apoyo a la discapacidad en las Fuerzas Armadas que había sido aprobado el 30 de julio de ese mismo año. Dicho Plan tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades e integración del personal militar con discapacidad dentro de las Fuerzas Armadas.

Este plan está dirigido al personal militar que tenga reconocida y/o acreditada por los organismos competentes una discapacidad igual o superior al 33% y se encuentre en las siguientes situaciones:

- Militares en servicio activo y en reserva.
- Personal que se encuentre adscrito a unidades del Ministerio de Defensa en especiales circunstancias.
- Personal que haya cesado en su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, bien pasando a retiro o causando baja, cuando ambas situaciones sean consecuencia de una insuficiencia de condiciones psicofísicas.

La Oficina de Atención a la Discapacidad, en el ejercicio de sus funciones, ha creado un servicio de consultoría sobre la discapacidad del personal militar. Este servicio ha servido para ofrecer una mayor cercanía al personal destinatario de las actuaciones de la Oficina y ha ayudado a poner en valor entre el colectivo al que se dirigen las medidas recogidas en el Plan Integral, habiendo sido muy bien valorado por las personas con las que se ha trabajado a lo largo de estos meses.

Al margen de lo anteriormente expuesto, el Ejército de Tierra dictó en julio de 2017 la Directiva 08/17 «Plan de accesibilidad universal a instalaciones del ET» cuyo objeto es el establecer las directrices generales que enmarquen las actuaciones de infraestructura necesarias para eliminar las barreras que pudieran existir en las instalaciones del Ejército de Tierra para toda persona con discapacidad y dotarlas de los suficientes elementos de acondicionamiento para poder alcanzar la accesibilidad universal.

Finalmente, el Ministerio de Defensa hizo público en marzo de 2017 el «Mapa de la discapacidad militar», que es un informe estadístico descriptivo.

En su base de datos se registra que hay un total de 10.907 personas beneficiarias de algún tipo de prestación por discapacidad entre el personal de las FAS. Se trata de una población en su mayoría varón, 10.680 personas (un 97,9%), frente a 227 mujeres (un 2,1%).

El personal militar con discapacidad es una población que en su mayoría ha superado los 50 años (un 72,6% de ellos). La mitad del personal militar con discapacidad tiene entre 50 y 64 años, siendo la edad media actual de 57,5 años.

En relación con el número de militares con discapacidad que perciben prestación, en su mayoría, 7.860 personas (el 72,1%) proceden del Ejército de Tierra, 1.895 (el 17,4%) procedentes de la Armada, 821 del Ejército del Aire (el 7,5%) y 331 personas (el 3%) de los Cuerpos Comunes de las FAS, lo que hace un total de 10.907 personas.

De este total, 4.530 personas (el 41,5%) pertenecen a la categoría de militares de tropa y marinería.

En el ANEXO "E" se da detalle de las actuaciones desarrolladas en relación con la implantación del Plan Integral de apoyo a la discapacidad.

2.7.3.- Conciliación de la vida profesional y familiar

Se ha promulgado el R.D 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el R.D 456/2011, de 1 de abril, donde se establecen las siguientes medidas de conciliación:

1. En los casos de matrimonios o parejas de hecho entre militares, las solicitudes de destino de ambos pueden condicionarse a que los dos miembros obtengan destino en la misma provincia (nuevo apartado 6 del artículo 7).
2. Imposibilidad de destinar con carácter forzoso a los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares a una provincia distinta, cuando ambos estén destinados en la misma y tengan hijos menores de doce años a su cargo (nuevo apartado 2 del artículo 20).
3. Exención, cuando no se sea Jefe de UCO, de cumplir los plazos de permanencia mínima en un destino para solicitar vacantes en la provincia en la que estuviera destinado con carácter forzoso el cónyuge o pareja de hecho militar (nuevo apartado 7 del artículo 22).
4. Exención, cuando no se sea Jefe de UCO, de cumplir los plazos de permanencia mínima en un destino para solicitar vacantes en la provincia en la que estuviera destinado con carácter voluntario el cónyuge o pareja de hecho militar (nuevo apartado 8 del artículo 22).
5. Exención, para las víctimas de violencia de género, de cumplir los plazos de permanencia mínima en un destino para solicitar vacantes (modificación del apartado 1 del artículo 27).
6. Asignación del destino sin publicación previa de la vacante, con cese inmediato en el anterior destino y con tramitación preferente y urgente (modificación del apartado 5 del artículo 27).
7. Derecho de las víctimas de violencia de género a la reserva del puesto de origen durante los seis primeros meses, con posibilidad de retornar a él voluntariamente (nuevo apartado 6 del artículo 27).
8. Protección de la intimidad de las víctimas de violencia de género, de sus descendientes y de las personas a su cargo en todos los procedimientos (remuneración del antiguo apartado 6 del artículo 27, que pasa a ser el apartado 7).
9. Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de la vida profesional, personal y familiar (nuevo artículo 27 bis en la Sección 4ª del capítulo IV, y nuevo punto j) en el artículo 28.2.

Se ha aprobado el Plan de Acción Social de 2017 del Ministerio de Defensa, en el cual se incluyen diversas medidas que coadyuvan a la conciliación, como las siguientes: ayudas por discapacidad de familiares y ayudas por hijos menores de 3 años.

En la actualidad hay 25 centros de educación infantil con un total de 100 aulas. Como se reflejó en el estudio específico sobre movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas de la «Memoria-Informe» de 2014 se considera que estos centros son insuficientes para atender la demanda de algunas unidades.

2.7.4.- Condiciones de vida y trabajo en las unidades

El programa de inspecciones conjuntas desarrollado por la Subsecretaría de Defensa durante el año 2017, se llevó a cabo en cuatro unidades: dos del Ejército de Tierra (Mando Ingenieros en Salamanca y Base General Alemán Ramírez en Las Palmas de Gran Canaria), una de la Armada (Arsenal Militar en Las Palmas de Gran Canaria) y otra del Ejército del Aire (Grupo de Escuelas de Matacán en Salamanca).

Las visitas se realizaron de acuerdo con la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.

Se resumen los aspectos más destacados de las inspecciones realizadas reflejados según los informes enviados por la Subsecretaría de Defensa.

En todas las instalaciones visitadas, durante el año 2017, destaca el alto porcentaje de personal de la zona, lo que, por un lado, facilita el elevado grado de cobertura de sus plantillas, así como la integración y la puesta en práctica de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar; pero, de igual forma, dificulta la promoción interna y la movilidad geográfica del personal.

En general, las instalaciones de todos los acuartelamientos visitados son adecuadas, si bien, a medio plazo, será necesario realizar algunas inversiones para su mejora.

Una demanda permanente en algunas unidades fue la de poner en funcionamiento un centro de educación infantil en el interior de la instalación. La posibilidad de poder matricular a los hijos en estos centros tendría como efectos beneficiosos la disminución de otras medidas de conciliación (reducción de jornada, flexibilidad horaria...) y una mayor disponibilidad del personal.

Se destacan los siguientes temas tratados en los diversos coloquios realizados con cuadros de mando y tropa:

- Conciliación de la vida familiar. Posibilidad de que un miembro de una pareja de militares residentes en una misma localidad sea destinado forzoso cuando se encuentre pendiente de asignación de destino.
- Incorporación al mundo laboral del personal de tropa y marinería que finaliza su compromiso por cumplir los 45 años de edad. Apoyo para poder ocupar plazas de personal laboral.
- Convalidación de cursos militares.
- Necesidad de información y asesoramiento para el ejercicio de la profesión debido a la complejidad y dispersión de la normativa que lo regula.
- En el caso de las unidades de Canarias, destacan aquellos aspectos que tienen que ver con la insularidad. Existe un mayor grado de inmovilismo entre el personal de las islas que entre el personal peninsular, debido a la dificultad de conciliar la vida laboral

con la familiar cuando se depende del transporte aéreo. De la misma forma, el personal peninsular con carga familiar es reacio a ser destinado a las islas, sobre todo si no puede trasladar a la familia. Entre las demandas del personal destinado en las unidades de la Isla, destacan:

- Desvincular las ayudas económicas de la obligación de empadronarse en la ciudad (ayudas a la vivienda del INVIED y descuentos en los billetes aéreos).
- Volver a recalificar la ciudad a efectos de la ayuda del INVIED. Consideran que no se corresponde el precio medio de la vivienda con la ayuda económica actual.

2.7.5.- Condiciones en operaciones internacionales

En relación con el punto 9 del dictamen emitido por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados sobre el Informe Anual del Observatorio de la vida militar correspondiente al año 2015, se resume la información enviada por la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa.

1. Condiciones de los militares destinados en operaciones internacionales en comparación con las de los aliados desplegados en un mismo destino

Con respecto al contingente terrestre desplegado en la operación Libre Hidalgo, el personal español es el que, de manera general, goza de unas mejores condiciones de vida al existir un alto grado de inversión por parte de España para mantener un buen nivel de bienestar entre el personal, cuidando especialmente las condiciones de alojamiento, alimentación, comunicación con familiares, acceso a nuevas tecnologías, etc. Por contra, los periodos de actividad del personal español son mayores que los de otros contingentes al ocupar numerosos puestos de alta responsabilidad en el Cuartel General.

En cuanto al personal embarcado en el BAC «Cantabria» en EUNAVFORMED SOPHIA, las condiciones de bienestar de la dotación de este buque se considera que se encuentran entre las mejores en comparación con los demás buques de su entorno, destacando el alojamiento, la alimentación y el acceso a nuevas tecnologías y la comunicación con familiares. Al igual que con el contingente de Libre Hidalgo, el periodo de actividad del personal de este buque figura entre los más exigentes de los buques de su entorno.

En relación con el contingente español del Destacamento Aéreo Táctico (DAT MARFIL-Operación Apoyo Mali), la comparación con el contingente francés desplegado en esta misma zona arroja resultados favorables también para España.

2. Condiciones de los militares destinados en operaciones internacionales a la reincorporación a sus Bases y a su vida familiar una vez finalizada su misión

Se resume la información que el Estado Mayor de la Defensa solicitó a los Ejércitos y Armada.

El cuestionario psicológico que preparó el Ejército de Tierra se centra principalmente en tres áreas (área socio-familiar; área laboral y área psicológica) y expone una valoración general.

De la primera de las aéreas, la información obtenida arroja distintos porcentajes de casos en los que hayan surgido conflictos o acontecimientos negativos en el entorno familiar o (relación con la pareja 9%, con los hijos 6%) así como un 5% de casos en los que han surgido problemas de ámbito social.

Los porcentajes obtenidos de casos en los que el entorno laboral se haya visto afectado negativamente por incidentes, conflictos o enfrentamientos con mandos subordinados o compañeros oscila entre el 5,7 y el 10%.

Las alteraciones psicológicas presentan distintos porcentajes (necesidad de acudir a un especialista 1.5%, aumento de consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias 5.5%, recuerdos repetitivos de incidentes negativos ocurridos durante la misión 5.6%, distanciamiento social 7.5%, alteraciones del sueño 3.8%) son dignos de tenerse en cuenta.

Los relativamente bajos porcentajes obtenidos en aspectos negativos de las diferentes áreas dan idea de la importancia que tiene una adecuada preparación psicológica al personal antes de desplegar.

Es de destacar que la valoración general de la misión ha sido positiva en un 75% no solo a nivel profesional sino también a nivel personal. De hecho un 85% del personal encuestado volvería a participar en otra misión de similares características.

En su informe, el EA resalta el reconocimiento médico que, en función de las condiciones de la zona de operaciones, realiza al personal que regresa de misión y se incorpora a sus unidades.

Hace alusión igualmente al apoyo que se presta a su personal y a sus familias tanto durante el despliegue como a su regreso y reincorporación a sus destinos.

El personal participante en misiones disfruta a su regreso de permisos, cuya duración está en función del tiempo de permanencia en zona de operaciones.

La Armada considera fundamental, para la adaptación del personal a la vida cotidiana, que estos puedan disfrutar de los permisos y descansos establecidos y que están detallados en la Directiva 09/17 del JEMAD sobre «Personal desplegado en comisiones de servicio fuera del territorio nacional». De esta forma, intenta compaginar de la mejor manera posible el disfrute de dichos permisos con las necesidades del servicio.

Por otra parte, y en relación con la visita que el Observatorio de la vida militar realizó a la Base Miguel de Cervantes en el Líbano cuyo informe se especifica en la primera parte de este documento Memoria, se subraya lo expuesto en las entrevistas con oficiales, suboficiales y tropa en relación con la duración de seis meses de esta misión que consideraban muy larga sobre todo debido a la falta de vacaciones de mitad de misión que solamente se conceden en misiones de duración de siete meses o superior.

3.- LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA CARRERA MILITAR

3.1.- ACCESO A LA CARRERA MILITAR Y RECLUTAMIENTO

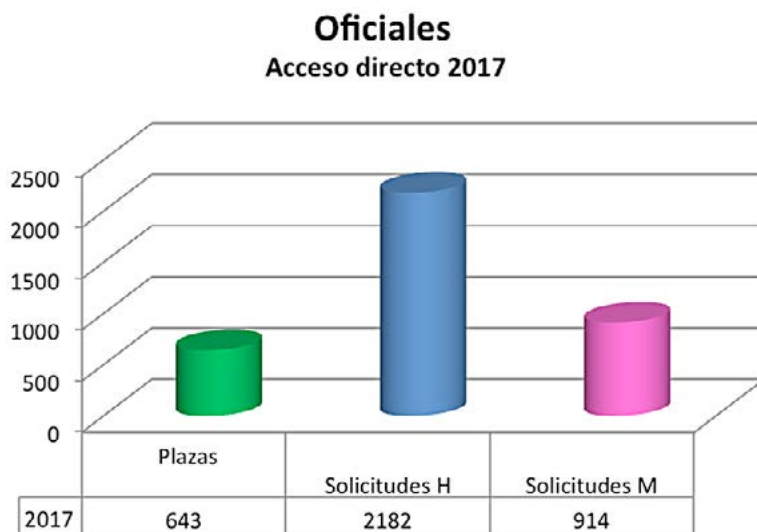
Por Real Decreto-ley 6/2017, de 31 de marzo, se aprueba la provisión de plazas para las Fuerzas Armadas en el año 2017.

Este Real Decreto-ley autoriza un total de 1.699 plazas de militares de carrera y militares de complemento.

Las plazas ofertadas de acceso directo para oficiales aumentaron ligeramente (12 plazas más) con respecto al año 2016 y en 35 plazas en relación al año 2015.

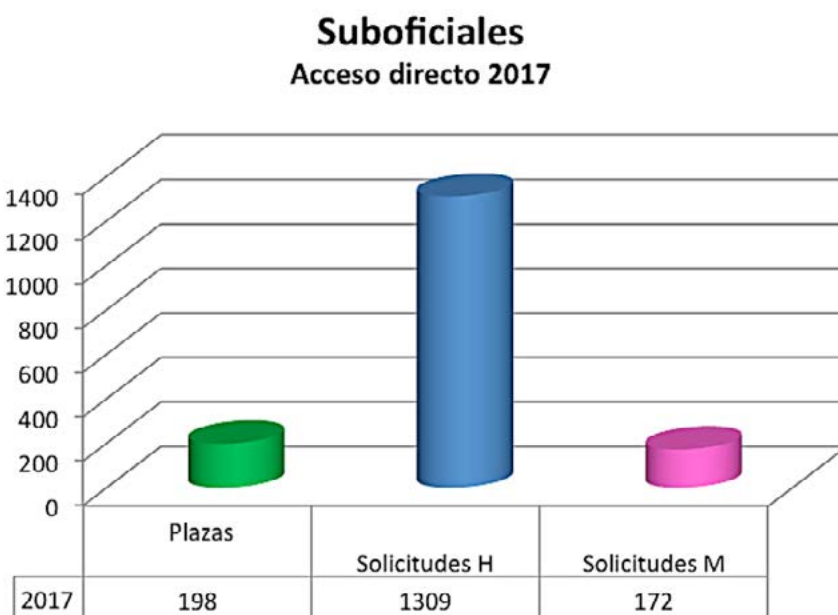
En el siguiente gráfico se muestran las plazas, de acceso directo para oficiales, ofertadas y las solicitudes recibidas.

Las plazas ofertadas de acceso directo para suboficiales aumentaron en 3 con respecto al año 2016 y en 6 con respecto al año 2015.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el siguiente gráfico se muestran las plazas de acceso directo para suboficiales ofertadas y las solicitudes recibidas.

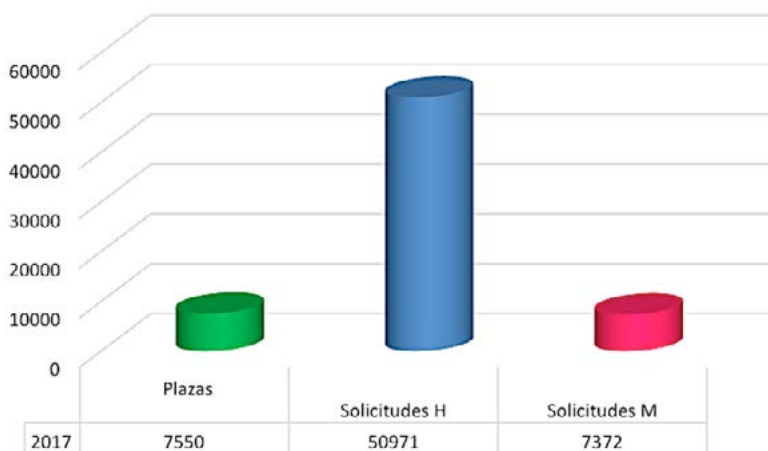


Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el ANEXO "F" se muestran los datos de los procesos de selección de acceso directo para oficiales y suboficiales con las plazas ofertadas, las solicitudes recibidas y las notas mínimas de ingreso por academia, desglosadas por hombres y mujeres.

Para el acceso a Tropa y Marinería, en el año 2017 se ofertaron 7.550 plazas lo que supone más del doble de las ofertadas en 2016, que fueron 3.000. En el cuadro se muestran las plazas ofertadas y las solicitudes recibidas.

Militares de Tropa y Marinería Acceso directo 2017



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

La siguiente tabla muestra la evolución de plazas ofertadas y solicitudes recibidas desde el año 2005.

CICLOS	AÑO	PLAZAS	SOLICITUDES			RATIO
			HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
11	2005	35.550	40.406	10.137	50.543	1,42
	2006	23.569	42.189	11.144	53.333	2,26
	2007	24.847	33.687	9.368	43.055	1,73
	2008	22.977	65.322	13.281	78.603	3,42
	2009	16.541	107.227	19.778	127.005	7,68
1	2010	325	18.064	2.602	21.194	65,21
4	2011	4.177	75.066	10.935	86.001	20,59
*	2012	0	0	0	0	0
1	2013	1.500	36.326	5.490	42.630	28,42
2	2014	3.520	62.783	9.531	72.314	20,54
2	2015	3.450	52.686	7.383	60.069	17,41
2	2016	3.000	42.943	5.902	48.845	16,28
3	2017	7.550	50.971	7.372	58.343	7,73

* En el año 2012 no hubo convocatoria

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Así mismo, se muestra la ratio entre solicitudes y plazas en el mismo periodo de tiempo (2005-2017).



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

3.2.- ENSEÑANZA MILITAR

En la última parte de esta memoria-informe se hace un estudio específico sobre la situación de la enseñanza militar.

3.2.1.- Enseñanza de Formación

En el año 2017, tercer año de egresados con el nuevo sistema de enseñanza militar, los oficiales que concluyeron su plan de enseñanza se especifican en el siguiente cuadro.

OFICIALES EGRESADOS 2017

EJÉRCITO DE TIERRA	CUERPO GENERAL	206
	INTENDENCIA	29
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA DE OFICIALES)	12
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	14
	MILCO EOF ADCRITO CIPET	1
	TOTAL	262
ARMADA	CUERPO GENERAL	55
	INFANTERÍA DE MARINA	11
	INTENDENCIA	13
	CUERPO DE INGENIEROS (EOF)	7
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	5
	MILITARES DE COMPLEMENTO	16
	TOTAL	107

EJÉRCITO DEL AIRE	CUERPO GENERAL	60
	CUERPO GENERAL (MILCO)	1
	CUERPO DE INTENDENCIA (EOF)	11
	CUERPO DE INTENDENCIA (MILCO)	4
	CUERPO DE INGENIEROS (EOF)	9
	CUERPO DE INGENIEROS (EOT-MILCO)	14
	TOTAL:	99
CUERPOS COMUNES	CUERPO JURÍDICO MILITAR	10
	CUERPO MILITAR DE INTERVENCIÓN	7
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD	44
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD (ESCALA DE OFICIALES)	26
	CUERPO DE MÚSICAS MILITARES	2
	TOTAL	89
TOTAL		557

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Los suboficiales egresados en este mismo año se especifican en el cuadro siguiente.

SUBOFICIALES EGRESADOS 2017

EJÉRCITO DE TIERRA	ESCALA DE SUBOFICIALES	509
ARMADA	CUERPO GENERAL	143
	CUERPO DE INFANTERÍA DE MARINA	23
EJÉRCITO DEL AIRE	CUERPO GENERAL	227
CUERPOS COMUNES	CUERPO DE MÚSICAS MILITARES	18
TOTAL		920

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

3.2.2.- Procesos de promoción

De acuerdo con lo preceptuado en la disposición adicional segunda, «Informe de procesos de promoción del Observatorio de la Vida Militar» de la Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se estudia la eficacia de los procesos de promoción.

3.2.3.- Normativa

El concepto «promoción» se define en el artículo 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. Anteriormente, en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, se contemplaba únicamente la promoción interna como forma de promoción y no se definía el cambio de Cuerpo.

En la Ley 39/2007 se prevén los siguientes procesos de promoción:

- Promoción para cambio de escala (artículo 62 de la Ley y artículo 4 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas).

- Promoción para cambio de cuerpo (artículo 62 de la Ley y artículo 4 del Real Decreto 35/2010).
- Promoción interna (disposición transitoria quinta de la Ley y disposición transitoria tercera del Real Decreto 35/2010).

3.2.4.- Cursos de Apoyo a la Promoción

El Ministerio de Defensa, a través de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral, viene ofreciendo una serie de Cursos Formativos al personal Militar de Tropa y Marinería (MTM) que se imparten en las Unidades, Centros y Organismos (UCO) de los Ejércitos y la Armada.

Por un lado, existen Cursos de Formación de Apoyo (FAP) que están destinados a todos los militares de tropa y marinería. Estos cursos siempre ha tenido el mismo nombre.

Por otro lado, están los Cursos de Formación para el Empleo (FPE). Estos cursos, en un primer momento, se denominaban cursos del Plan de Formación e Integración Profesional (Plan FIP). Posteriormente, pasaron a denominarse cursos de Formación Ocupacional para, finalmente, denominarse FPE. Estos cursos de Formación para el Empleo se hacen con la subvención que concede el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo (SEPE), al Ministerio de Defensa. Son, aproximadamente, mil MTM, exclusivamente con contrato temporal, los beneficiarios de estos cursos.

Desde el curso escolar 2012-2013, hasta el curso escolar 2016-2017, los resultados han sido:

1. Cursos de ciclos formativos de grado superior:

- Se concedieron un total de 150 cursos.
- Los MTM presentados a las pruebas fueron 2.174 (1.877 hombres y 297 mujeres).
- Los MTM que han obtenido certificado han sido 1.198 (1.033 hombres y 165 mujeres).
- El porcentaje de certificados respecto a presentados ha sido del 55,11%.

2. Cursos para el ingreso en las Escalas de Suboficiales:

- Se concedieron un total de 166 cursos.
- Los MTM presentados a las pruebas fueron 2.571 (2.260 hombres y 311 mujeres).
- Los MTM ingresados han sido 780 (700 hombres y 80 mujeres).
- El porcentaje de ingresados respecto a presentados ha sido del 30,34%.

3. Cursos para el ingreso en la Guardia Civil:

- Se concedieron un total de 194 cursos.
- Los MTM presentados a las pruebas fueron 3.222 (2.838 hombres y 384 mujeres).
- Los MTM ingresados han sido 338 (316 hombres y 22 mujeres).
- El porcentaje de ingresados respecto a presentados ha sido del 10,49%.
- El proceso es muy exigente por la gran cantidad de personas que se presentan.

4. Cursos para el ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía:

- Se concedieron un total de 44 cursos.
- Los MTM participantes fueron 657 (558 hombres y 99 mujeres).
- El proceso es muy exigente por la gran cantidad de personas que se presenta.
- No hay datos sobre ingresados – presentados.

En resumen, en cinco cursos académicos (2012/13 a 2016/17) se han realizado 554 cursos de formación de apoyo, que han contado con 8.624 militares de tropa y marinería que se han presentado a las distintas pruebas y que, a falta de datos de la Policía Nacional, han concluido con 1.118 personas que han ingresado en la Escala de Suboficiales o la Guardia Civil y otras 1.198 que han obtenido Certificados de Grado Superior.

Finalmente, con objeto de llegar a un mayor número de personas, los cursos de FAP, que hasta ahora se hacían de forma presencial en las UCO, en el curso escolar 2017-2018 se han hecho en formato «on-line». Se han convocado 2.100 plazas, que están todas cubiertas ya que se presentaron hasta 4.000 solicitudes.

En el ANEXO "G" se muestran cuadros con los detalles de estos cursos.

3.2.5.- Procesos Selectivos

Por Real Decreto-ley 6/2017, de 31 de marzo, se aprueba la provisión de plazas para las Fuerzas Armadas en el año 2017.

Para el proceso de Promoción, se establecen un total de 933 plazas distribuidas de la siguiente manera:

ESCALAS DE OFICIALES	Militares de Carrera	Militares de Complemento	Militares de Tropa y Marinería	TOTAL
EJÉRCITO DE TIERRA				
Cuerpo General	21	6	26	53
Cuerpo de Intendencia	2	2	2	6
Cuerpo de Ingenieros Politécnicos	3	2	1	6
ARMADA				
Cuerpo General	7	2	7	16
Cuerpo de Infantería de Marina	2	2	4	8
Cuerpo de Intendencia	2	2	2	6
Cuerpo de Ingenieros	1	2	2	5
EJÉRCITO DEL AIRE				
Cuerpo General	7	2	8	17
Cuerpo de Intendencia	1	2	3	6
Cuerpo de Ingenieros	5	2	1	8
CUERPOS COMUNES				
Cuerpo Jurídico Militar	1	2	1	4
Cuerpo Militar de Intervención	1	2	1	4
Cuerpo Militar de Sanidad	4	9	5	18
Cuerpo de Músicas Militares	1	0	1	2
Total Escalas de Oficiales	49	37	73	159
ESCALAS TÉCNICAS				
EJÉRCITO DE TIERRA				
Cuerpo de Ingenieros Politécnicos	1	2	1	4
ARMADA				
Cuerpo de Ingenieros	1	2	1	4

EJÉRCITO DEL AIRE				
Cuerpo de Ingenieros	4	2	2	8
Total Escalas Técnicas	6	6	4	16
ESCALA DE OFICIALES ENFERMEROS	Militares de Carrera	Militares de Complemento	Militares de Tropa y Marinería	TOTAL
CUERPOS COMUNES				
Cuerpo Militar de Sanidad	1	2	1	4
Total Escala de Oficiales Enfermeros	1	2	1	4

ESCALAS DE SUBOFICIALES	Militares de Tropa y Marinería
EJÉRCITO DE TIERRA	
Cuerpo General	400
ARMADA	
Cuerpo General	118
Infantería de Marina	21
EJÉRCITO DEL AIRE	
Cuerpo General	210
CUERPOS COMUNES	
Cuerpo de Músicas Militares	5
Total Escalas de Suboficiales	754

Total promoción: 933

En el siguiente cuadro se representa el proceso selectivo de promoción del año 2017 de los diferentes cuerpos y escalas donde se especifican las solicitudes recibidas y las plazas asignadas, segregadas por hombres y mujeres:

PROCESO DE SELECCIÓN			Solicitudes		Plazas asignadas	
			H	M	H	M
Cuerpos Generales, Infantería de Marina y Guardia Civil.	Promoción C.E.	Sin Título	1230	38	35	3
		Con Título	168	22	37	1
E. OFICIALES	Promoción MILCOM Ley 19/1999		7	0	1	0
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. E. SUBOFICIALES	Promoción C.E.	Sin Título	2322	318	646	60
		Con Título	140	29	39	4
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra,	Promoción C.C.		63	21	17	1
la Armada y Ejército del Aire	Promoción MILCOM Ley 19/1999		1	0	0	0
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA.	Promoción C.E./C.C.		35	5	16	3

PROCESO DE SELECCIÓN		Solicitudes		Plazas asignadas	
		H	M	H	M
Escala de OFICIALES	Promoción MILCOM Ley 17/1999	2	0	0	0
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA.	Promoción C.C.	54	8	10	4
Escala TÉCNICA de Oficiales	Promoción MILCOM Ley 17/1999	4	0	2	0
Cuerpo JURÍDICO Militar	Promoción C.C.	3	1	0	0
	Promoción MILCOM Ley 17/1999	0	0	0	0
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Promoción C.C.	43	36	1	0
	Promoción MILCOM Ley 17/1999	4	1	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales.	Promoción C.E.	1	0	0	0
MEDICINA, <u>con titulación</u>					
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales.	Promoción C.C.	12	2	3	1
MEDICINA, <u>sin titulación</u>	Promoción C.E.	0	1	0	1
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales.	Promoción C.C.	1	1	1	1
FARMACIA	Promoción MILCOM Ley 17/1999	0	0	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales.	Promoción C.C.	4	2	2	1
VETERINARIA	Promoción MILCOM Ley 17/1999	1	0	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales.	Promoción C.C.	17	14	1	3
PSICOLOGÍA	Promoción MILCOM Ley 17/1999	0	1	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales Enfermeros ENFERMERÍA	Promoción C.C.	17	10	2	1
	Promoción CC/CE MILCOM	2	0	0	0
Cuerpo de MUSICAS Militares, Escalas de oficiales	Promoción C.E./C.C.	6	0	1	0
Cuerpo de MUSICAS Militares, Escalas de suboficiales	Promoción C.C.	23	6	3	2
TOTAL		4160	516	817	85

PROMOCIÓN LEYENDA: H (hombres). M (mujeres). MILCOM: Militares de Complemento C.E.: Cambio de Escala C.C.: Cambio de Cuerpo

Fuente: Subsecretaría de Defensa

Se resumen las conclusiones más importantes en relación con la oferta de plazas:

Por lo que se refiere a la Promoción para Cambio de Escalas, en la siguiente tabla se muestra la Promoción para las escalas de Oficiales.

PROMOCIÓN PARA CAMBIO DE ESCALA • ESCALAS DE OFICIALES

EJÉRCITO	CUERPO / ESPECIALIDAD		PROCEDENCIA				Totales	
			SUBOFICIALES		MILITARES DE COMPLEMENTO	MILITARES DE TROPA O MARINERÍA (MTM)		
			SIN T.U1	CON T.U2		SIN T.U1		CON T.U2
Tierra	General		15	6	6	14	12	53
Armada	General		5	2	2	4	3	16
	Infantería de Marina		1	1	2	2	2	8
Aire	General	Vuelo			1			1
		DCA	5	2	1	3	5	16
Totales			26	11	12	23	22	94

Sin T.U1: sin exigencia de titulación universitaria
 Con T.U2: con exigencia de titulación universitaria

Fuente: Subdirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En relación con el acceso a tropa permanente, en el apartado de esta Memoria-Informe, sobre el estudio específico de la enseñanza militar, se detalla la evolución de las plazas para acceso a la citada condición, desde el año 2008.

3.3.- SALIDAS PROFESIONALES

El Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL) inicia su andadura en el año 2013, dando cumplimiento a lo que se contempla en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que en su artículo 32.3 determina que: «se ofrecerán a los miembros de las Fuerzas Armadas programas de incorporación a otros ámbitos laborales acordes con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales. Dichos programas se implantarán por el Ministerio de Defensa en colaboración con las distintas administraciones públicas y con el sector privado y se desarrollarán durante la vida activa del militar.»

Este programa de apoyo a la incorporación a otros ámbitos laborales, del personal militar de cualquier categoría profesional, ha iniciado su quinto año de implantación.

En el siguiente cuadro se ve la evolución de personal Militar de Tropa y Marinería, con contrato temporal, que han ingresado en Guardia Civil, Policía Nacional, Policías Locales y Personal Laboral del Ministerio de Defensa.

MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA, CON CONTRATO TEMPORAL, INGRESADOS		2013	2014	2015	2016	2017
Guardia Civil	Plazas Reservadas MTM	67	80	328	694	721
	Ingresados MTM	67	80	328	475	798
Policía Nacional	Plazas Reservadas MTM	14	25	130	522	640
	Ingresados MTM	0	4	9	17	Sin Resolver
Policías Locales	Plazas Reservadas MTM	0	41	7	0	0
	Ingresados MTM	0	12	4	0	0
Personal Laboral MINISDEF	Plazas Reservadas MTM	0	15	64	370	Sin Convocar
	Ingresados MTM	0	7	12	Sin Resolver	

Fuente: Subdirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Por otra parte, la Dirección General de Tráfico (DGT) convocó 100 plazas para militares de tropa y marinería, situación de permanente, para ejercer como examinadores de tráfico. El resultado de esta convocatoria fue la selección de 42 candidatos de tropa y marinería. Posteriormente, la DGT publicó un curso para, junto con funcionarios civiles, preparar a los candidatos. A este curso solo han accedido 28 MTM de los cuales han aprobado 21. De esta forma, se da por completado el ciclo, publicándose el concurso de traslado con plazas de A5.

Así mismo, con la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, se ha introducido un nuevo apartado 6 en el Artículo 20 de la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería que establece una reserva de al menos el 20% de plazas para MTM, que lleven 5 años de servicio, en los procesos selectivos para el cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera de la Especialidad Marítima.

El Real Decreto 111/2015, de 11 de noviembre, aprueba el nuevo Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas del Personal Militar Profesional para que los militares puedan optar a la provisión de puestos en la Administración civil.

Es necesario subrayar la problemática de los militares de complemento y soldados y marineros que deberán abandonar las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años.

Sería conveniente incrementar todas aquellas acciones para mejorar la inserción laboral preferentemente de este personal como la homologación de cursos y títulos obtenidos en su paso por las Fuerzas Armadas.

En relación con las salidas profesionales de la tropa y marinería se subrayan los siguientes aspectos para apoyar estas salidas:

- Esta cuestión requiere una actuación coordinada entre el Ministerio de Defensa y las distintas administraciones (Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas y corporaciones locales).
- Es necesaria la corresponsabilidad entre el Ministerio de Defensa y el esfuerzo personal en cuanto a la formación profesional se refiere.
- Reconocimiento oficial de la formación y experiencia en las Fuerzas Armadas.
- Incrementar las plazas de personal laboral del Ministerio de Defensa para aprovechar la experiencia del personal de tropa y marinería.
- Reservar plazas a la tropa y marinería en los servicios que se externalizan en las UCO.

3.4.- ASCENSOS Y EVALUACIONES

Las distintas leyes de personal han establecido criterios para la promoción al empleo inmediato superior cada vez más exigentes en perjuicio de aplicación de la antigüedad, que sólo se utiliza para el primer ascenso de las escalas de oficiales y suboficiales. Son muchos los factores que afectan a los sistemas de evaluación reglamentariamente regulados: los criterios utilizados para valorar los méritos y capacidades, las plantillas fijadas en cada ciclo o el número máximo de veces en que el profesional debe ser evaluado.

La Orden Ministerial 20/2009, de 24 de abril, determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación. En el cuadro siguiente se refleja el personal que ya no podría ascender debido a esta limitación.

Con respecto al año 2016, se ha incrementado el personal para el ascenso en el empleo de teniente coronel.

Militares que no pueden ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones.

		Cuerpos Comunes *	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire	
OFICIALES	EMPLEOS	Coronel/ CN		6	3	
		Teniente Coronel/CF	21	252	51	26
		Comandante/CC	27	15	3	13
		Capitán/TN	10		3	
		Teniente /AN	10		2	38
SUBOFICIALES	EMPLEOS	Subteniente		73	37	
		Brigada	1	44		19
		Sargento 1º			3	4

* Cuerpo Jurídico Militar, Cuerpo Militar de Intervención, Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpo de Músicas Militares

Fuente: Subsecretaría de Defensa, Ejércitos y Armada

Las principales modificaciones relacionadas con la normativa sobre ascensos y evaluaciones en el año 2017 han sido las siguientes:

- Real Decreto 918/2017, de 23 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, aprobado por el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero. (BOD núm. 228 de fecha 23 de noviembre de 2017).
- Orden Ministerial 21/2017, de 4 de mayo, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2017/2021. (BOD núm. 92 de fecha 12 de mayo de 2017).
- Resolución 564/02265/17. Resolución del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se publican los umbrales máximos y mínimos de la fórmula de normalización, de acuerdo a lo recogido en la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional, modificada por la Orden Ministerial 12/2010, de 25 de marzo, la Orden Ministerial 42/2011, de 13 de julio, la Orden Ministerial 12/2015, de 10 de febrero y por la Orden Ministerial 20/2016, de 13 de abril. (BOD núm. 33 de fecha 16 de febrero de 2017).

- Instrucción 74/2016, de 29 de diciembre, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra por la que se modifica la Instrucción 53/2015, de 14 de octubre, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se desarrollan las valoraciones de méritos y aptitudes, así como los procedimientos y normas a tener en cuenta para la realización de las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación y para la selección de asistentes a determinados cursos de actualización en el Ejército de Tierra. (BOD núm. 8 de fecha 12 de enero de 2017).
- Instrucción 4 /2017, de 2 de febrero, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se establecen las puntuaciones y fórmulas ponderadas a aplicar en evaluaciones en el Ejército del Aire.
- 5ª revisión de la Instrucción General 60-20, del Jefe del estado Mayor del Aire, de 6 de marzo, sobre Normas Complementarias para la Evaluación y Clasificación del personal militar profesional.

Según la Subsecretaría de Defensa los recursos administrativos relacionados con los procesos de evaluación para el ascenso durante el año 2017, fueron los que siguientes:

- Recursos interpuestos y resueltos 91
- Resoluciones estimatorias 13
- Interpuestos por personal femenino 3

Por lo que respecta a los Cuerpos Comunes, los recursos administrativos relacionados con las evaluaciones fueron 15 de los cuales 4 fueron estimados, 8 desestimados y 3 están pendientes de resolución.

Como en otros informes se subraya que los criterios para una adecuada valoración de sus méritos y capacidades exigen que se siga profundizando en su estudio a fin de incrementar su objetividad. Así mismo la modificación de la normativa que afecte a los procesos de evaluación debería prever un periodo transitorio para su entrada en vigor para que los interesados tuvieran tiempo de cumplir con los nuevos criterios antes de su entrada en evaluación.

4.- RECONOCIMIENTOS DE CARÁCTER HONORÍFICO: RECOMPENSAS MILITARES, ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO

4.1.- RECOMPENSAS MILITARES

Por Real Decreto número 1040/2003, de 1 de agosto, se aprueba Reglamento general de recompensas militares. En su Título Preliminar, Disposiciones Generales, Artículo 1 se dice:

«1. De acuerdo con su precedencia dentro del ordenamiento jurídico español, el orden de prelación de las recompensas militares, por los derechos y honores que conllevan, es el siguiente:

- a) Cruz Laureada de San Fernando.*
- b) Medalla Militar.*
- c) Cruz de Guerra.*

- d) *Medalla del Ejército, Medalla Naval y Medalla Aérea.*
- e) *Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico, con distintivos rojo, azul, amarillo y blanco.*
- f) *Citación como distinguido en la Orden General.*
- g) *Mención honorífica.»*

Según esta prelación, a continuación se relacionan las distintas recompensas militares concedidas durante el año 2017.

- Cruces del Mérito con distintivo rojo:

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo rojo se concederán a aquellas personas que, con valor, hayan realizado acciones, hechos o servicios eficaces en el transcurso de un conflicto armado o de operaciones militares que impliquen o puedan implicar el uso de fuerza armada, y que conlleven unas dotes militares o de mando significativas.

La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica.

En el periodo comprendido entre 2010 y 2017 se han concedido cinco Cruces del Mérito Militar con distintivo rojo a cuatro oficiales y un suboficial, todos ellos varones. Se ha concedido una Cruz del Mérito Naval con distintivo rojo a un oficial varón.

	OFICIALES HOMBRES					SUBOFICIALES HOMBRES	TOTAL
	2010	2011	2012	2014	2015	2010	
CRUZ MÉRITO MILITAR CON DISTINTIVO ROJO	1	2			1	1	5
CRUZ MÉRITO NAVAL CON DISTINTIVO ROJO	1						1

Fuente: Órgano Central

- Cruces del Mérito con distintivo azul:

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo azul se concederán por acciones, hechos o servicios extraordinarios que se llevan a cabo en operaciones derivadas de un mandato de las Naciones Unidas o en el marco de otras operaciones internacionales, siempre que no conlleve una Cruz con distinto rojo.

La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica.

Entre el año 2010 y 2017, se ha concedido una Cruz del Mérito Militar con distinto azul a dos oficiales varones.

	OFICIALES HOMBRES				
	2010	2011	2012	2014	2015
CRUZ MÉRITO MILITAR CON DISTINTIVO AZUL			1	1	

Fuente: Órgano Central

- Cruces del Mérito con distintivo blanco:

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo blanco se concederán por méritos, trabajos, acciones, hechos o servicios distinguidos, que se efectúen durante la prestación de las misiones o servicios que ordinaria o extraordinariamente sean encomendados a las Fuerzas Armadas o que estén relacionados con la Defensa.

La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica.

Por Reales Decretos números 769/2016, 770/2016 y 771/2016, de 3 de enero de 2017, y Reales Decretos números 594/2017, 595/2017 y 596/2017, de 16 de junio, se concedieron las Grandes Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico, con distintivo blanco, en atención a los méritos y circunstancias que concurren en los condecorados, según el siguiente cuadro:

- Grandes Cruces al Mérito Militar, Naval y Aeronáutico

		Mérito Militar			Mérito Naval			Mérito Aeronáutico
3-Ene-17	RD 769/2016	3	RD 770/2016	9	RD 771/2016	4		
16-Jun-17	RD 594/2017	16	RD 595/2017	2	RD 596/2017	4		
		19			11			8

Fuente: Órgano Central

El número de Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo blanco concedidas en el año 2017, con carácter extraordinario, se reflejan en el siguiente cuadro.

	CRUZ MÉRITO MILITAR		CRUZ MÉRITO NAVAL		CRUZ MÉRITO AERONÁUTICO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Oficiales	25	3	10	3	11	4
Suboficiales	16	0	6	0	3	0
MTM	4	1	4	0	1	0
TOTALES	45	4	20	3	15	4

Fuente: Órgano Central

El número de Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo blanco concedidas en el año 2017, con carácter ordinario, con motivo de la Pascua Militar y Proclamación, se reflejan en el siguiente cuadro.

	PASCUA						PROCLAMACIÓN					
	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Órgano Central	96	11	43	1	42	5	88	14	50	1	46	6
Ejército de Tierra	195	9	351	16	1.127	160	184	6	362	10	1.152	160
Armada	74	1	109	3	268	21	71	2	105	5	255	44
Ejército del Aire	62	10	150	12	198	48	64	7	148	7	199	61
Totales	427	31	653	32	1.635	234	407	29	665	23	1.652	271

Fuente: Órgano Central, Ejércitos y Armada

El número de Menciones Honoríficas concedidas en el año 2017, con carácter ordinario, con motivo de la Pascua Militar y Proclamación, se refleja en el siguiente cuadro.

- Menciones Honoríficas 2017

	PASCUA						PROCLAMACIÓN					
	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Órgano Central	46	10	29	0	13	4	30	11	28	0	17	2
Ejército de Tierra	73	7	144	7	448	79	76	2	144	4	439	86
Armada	30	1	45	1	102	20	29	2	40	4	100	16
Ejército del Aire	30	3	65	1	76	27	30	5	61	2	77	32
Totales	179	21	283	9	639	130	165	20	273	10	633	136

Fuente: Órgano Central, Ejércitos y Armada

4.2.- ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO

El artículo 24 de la Ley 39/2007 de la carrera militar regula los ascensos de carácter honorífico.

En la Armada, se han abierto 15 expedientes de acuerdo con el Artículo 24 de la Ley de la carrera militar.

En el Ejército del Aire, se abrieron 21 expedientes (17 suboficiales y 4 militares de tropa) y otros 13 fueron remitidos al Órgano Central (1 oficiales y 12 militares de tropa).

La misma Ley introduce una disposición transitoria nueva, la decimotercera. De acuerdo con ella, la Armada ha abierto 37 expediente durante al año 2017.

Por su parte la Subsecretaría de Defensa informa que en el año 2017 no se aprobó ningún Real Decreto de ascenso con carácter honorífico debido a la nueva redacción del artículo 24 de la Ley 39/2007, contemplada en la Ley 46/2015, que ha motivado que en los Cuarteles Generales se estén tramitando un gran número de expedientes.

5.- NORMATIVA APROBADA

Con respecto al desarrollo normativo, relacionado con el régimen de personal, se enumeran algunos Reales Decretos y Órdenes Ministeriales aprobados en el año 2017:

REAL DECRETO-LEY:

Real Decreto Ley 6/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público en los ámbitos de personal docente no universitario y universitario, Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas para 2017.

REALES DECRETOS:

Real Decreto 283/2017, de 24 de marzo, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el período 2017-2021.

Real Decreto 918/2017, de 23 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, aprobado por el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero.

ÓRDENES MINISTERIALES:

- Orden DEF/85/2017, de 1 de febrero, por la que se aprueban las Normas sobre organización y funciones, régimen interior y programación de los centros docentes militares.
- Orden Ministerial 14/2017, de 4 de abril, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2017-2021.
- Orden Ministerial 21/2017, de 4 de mayo, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2017/2021.
- Orden DEF/419/2017, de 8 de mayo, por la que se establecen los supuestos para aplicar la tramitación de urgencia a los procedimientos para el pase a la situación administrativa de suspensión de funciones de los militares profesionales.
- Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las Normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

En el ANEXO "H" se detalla toda la normativa aprobada el pasado año.

6.- RECOMENDACIONES

En relación con la condición de militar y los elementos que configuran la carrera militar, el informe concluye con las siguientes recomendaciones:

- I. Continuar con el estudio de un nuevo modelo de reserva iniciado por la Subcomisión que a tal efecto fue creada en el Congreso de los Diputados.
- II. Desarrollar el artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, sobre la regulación de los medios para el ejercicio del derecho de reunión de los militares y de las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas.
- III. Establecer un modelo de gestión unificada de los expedientes relacionados con las iniciativas y quejas debido a que muchas de las propuestas afectan a distintos organismos y Ejércitos.
- IV. Impulsar las medidas conducentes a mejorar las condiciones de vida y trabajo en las unidades.
- V. Establecer un plan de construcción de Centros de educación Infantil en aquellas unidades de mayor demanda.
- VI. Incrementar todas aquellas acciones para mejorar la inserción laboral del personal de los militares de complemento y soldados y marineros que deberán abandonar las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años de edad.
- VII. Impulsar las siguientes medidas en relación con las salidas profesionales de la tropa y marinería: la participación coordinada entre todas las administraciones (Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales), la corresponsabilidad del Ministerio de Defensa y el esfuerzo personal en la formación profesional, el reconocimiento oficial de la formación y experiencia en las Fuerzas Armadas, el incremento de las plazas de personal laboral del Ministerio de Defensa para aprovechar la experiencia del personal de tropa y marinería así como la reserva de plazas en los servicios que normalmente se externalizan en las unidades.
- VIII. Seguir potenciando las medidas para incrementar la objetividad de los criterios para la valoración de los méritos y capacidades en los procesos de evaluación para el ascenso así como para dar mayor estabilidad de las normas que afecten a estos procesos.

III.- ENSEÑANZA MILITAR

1.- INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Armadas, en su conjunto, son parte de la sociedad la que sirven y de la que se nutren. La profesión militar debe sintonizar con sus valores y normas. La enseñanza militar no es ajena a esta situación y su diseño y regulación debe converger con el sistema educativo general con las adaptaciones debidas a las características y peculiaridades de la profesión militar, en la que adquiere una especial relevancia los valores y las reglas de comportamiento del militar.

Las grandes transformaciones de la sociedad española como consecuencia de la rápida evolución de un mundo en constante cambio han influido en el campo de la seguridad y defensa con la aparición de nuevos riesgos y tipología de los conflictos que harían necesarios unos ejércitos distintos en sus dimensiones y capacidades.

La respuesta a estos desafíos globales ha tenido reflejo en las normas que establece el marco jurídico de la defensa y en consecuencia en unos de sus recursos claves: el personal. En este sentido, se han implantado tres leyes de personal en menos de veinte años modificando la enseñanza, que siempre ha tenido como objetivo capacitar al militar para el desempeño de sus cometidos.

El actual modelo de enseñanza se establece en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM) en el que es requisito obtener un título de grado universitario para acceder a las escalas de oficiales y una titulación de formación profesional de grado superior para las escalas de suboficiales. La enseñanza para los militares de tropa y marinería procurará que a lo largo de su permanencia en dicha categoría se obtenga el título de técnico de formación profesional de grado medio.

Desde un punto de vista práctico, este nuevo modelo de enseñanza, para los oficiales de los cuerpos generales e infantería de marina, comenzó su singladura en el curso académ-

mico 2010-2011 y en el curso académico 2011-2012 para los suboficiales. Para la tropa y marinería su implantación aún no ha concluido.

La diversidad de planes de estudio para acceder a los distintos cuerpos, escalas y especialidades fundamentales, las diferentes modalidades de acceso (directo, promoción, con titulación o sin ella, etc.), la estructura de la enseñanza (formación, perfeccionamiento o altos estudios de la defensa nacional) hacen difícil que un tema tan amplio como el de la enseñanza militar se trate de forma que comprenda todos y cada uno de estos aspectos en un solo informe de las características generales de este estudio. Dada la extensión de la materia, podría ser objeto de estudios más específicos por parte de Observatorio de la vida militar en el futuro.

Por otra parte, el reducido número de profesionales formados hasta el momento en este nuevo modelo dificulta su correcta valoración con respecto a los objetivos buscados y concretados en los perfiles de egreso, que el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos han establecido.

Por tanto, este informe pretende valorar de forma general el actual estado de desarrollo de la enseñanza militar en relación con las competencias adquiridas por los militares para desempeñar sus cometidos profesionales, teniendo en cuenta principalmente la enseñanza de formación para acceder a los cuerpos generales de los Ejércitos e Infantería de Marina.

2.- CRITERIOS GENERALES DE LA ENSEÑANZA MILITAR

La preparación del militar tiene la finalidad de capacitar al profesional para el ejercicio de los cometidos propios de cada cuerpo, escala y especialidad. La carrera militar es entendida como el acceso gradual y progresivo a los distintos empleos que facultan para desempeñar desde cometidos específicos relacionados con las especialidades fundamentales a cometidos de carácter general relacionados con la dirección y coordinación.

La enseñanza militar se ha ido adaptando a los requerimientos de los nuevos riesgos y amenazas y, en busca de la excelencia en la preparación de los profesionales, ha evolucionado desde una enseñanza en gran parte autónoma a estar integrada en el sistema educativo general.

La búsqueda de la excelencia en la preparación profesional empieza por una adecuada selección que consiga captar a los mejores aspirantes para su formación en los Centros de enseñanza militar.

Para poder desarrollar los cometidos asignados a las Fuerzas Armadas sería conveniente que el perfil de aspirantes atendiera al menos a los siguientes condicionantes:

- Que las Fuerzas Armadas sean un reflejo de la sociedad de la que se nutren.
- Que se capte a lo mejor de la sociedad a la que tienen que servir con las aptitudes adecuadas para asimilar las capacidades necesarias para ejercer la profesión militar.
- Que proporcione aspirantes con las condiciones adecuadas para ejercer los cometidos eminentemente operativos en los primeros empleos.

El modelo de enseñanza debería atender, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Proporcionar unos profesionales con valores coherentes con los de la sociedad a la que sirven en el que adquiere una especial relevancia la constante disponibilidad de espíritu de servicio.

- Cualidades psicofísicas adecuadas para hacer frente a las situaciones límites de una profesión de alto riesgo en el que se debe estar dispuesto a la entrega de la propia vida.
- Conocimientos generales de un ambiente operativo globalizado en el que se desarrollan el cumplimiento de las misiones encomendadas en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.
- Adecuadas capacidades para el ejercicio de las especialidades propias de cada cuerpo y escala.

Por tanto, el perfil de egresados debería proporcionar un militar con espíritu de servicio, con valores coherentes a los de la sociedad a la que sirven, con actitud para asumir disponibilidad permanente, especialmente en circunstancias límites con incluso el riesgo de la propia vida, muy preparados técnicamente y con una visión amplia del mundo.

3.- GENERALIDADES DEL MODELO DE ENSEÑANZA DE LA LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2007, DE LA CARRERA MILITAR

El actual modelo de enseñanza nace de la reforma de la Ley 17/89, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional y se consolida en la siguiente Ley 17/1999, de 18 de marzo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. En esencia se establece un sistema de enseñanza militar que vaya en paralelo con el sistema educativo general y adopte sus mismos parámetros. En dichas leyes el modelo militar aparece bajo el concepto de «integrado» en el sistema educativo general.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar profundiza en la integración en el sistema educativo general. De acuerdo con el apartado V del preámbulo de esta Ley, con el nuevo sistema de ingreso y formación se pretende aumentar el número de aspirantes a la carrera militar, mejorar la selección y formación y facilitar la movilidad social.

La Ley de la carrera militar ha modificado el modelo de enseñanza que recogía la anterior Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas. Esta última, establecía una correspondencia entre la enseñanza que permitía el acceso a la Escala Superior de Oficiales, Escala de Oficiales y Escala de Suboficiales, con la educación universitaria de segundo ciclo (equivalente a Licenciado, Arquitecto o Ingeniero) de primer ciclo (equivalente a Diplomado universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico) y con la formación profesional de grado superior (equivalente a Técnico Superior de Formación Profesional), respectivamente.

La nueva Ley establece como requisito para el acceso a la nueva Escala de Oficiales la obtención de un título de grado universitario y, para la Escala de Suboficiales, la obtención de un título de formación profesional del grado superior. Con la formación correspondiente a la Escala de Tropa, se iniciará la preparación para la obtención de un título de técnico de formación profesional de grado medio¹.

Estos cambios hicieron necesaria la creación de los Centros Universitarios de la Defensa adscritos a universidades públicas y la adscripción a los correspondientes centros públicos de las Academias de Suboficiales de los Ejércitos y la Armada para que en ellas se pueda obtener el título de técnico superior de formación profesional. Para la tropa es necesario cumplir con los requisitos del Ministerio de Educación y Ciencia y las corres-

¹ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Arts. 44, 45 y 47

pondientes autorizaciones para impartir los distintos módulos que puedan conducir a la obtención del título de formación profesional de grado medio.

Las enseñanzas se desarrollan en las Academias y Escuelas militares, (ANEXO "I") a cargo de profesores militares y civiles, que imparten tanto asignaturas y materias genuinamente militares, como otras que son compartidas con el ámbito universitario y con la formación profesional.

De acuerdo con la Ley 39/2007, la enseñanza en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza militar de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional (artículo 43.2).

En el ANEXO "J" se especifica la finalidad de la formación así como los criterios generales a los que se debe ajustar.

El ingreso se producirá de alguna de las siguientes formas²:

- Ingreso directo (sin exigencia de titulación o con titulación). Se trata de un procedimiento abierto basado en la libre concurrencia.
- Promoción para cambio de escala (sin exigencia de titulación o con titulación). Es un procedimiento restringido a los militares profesionales para posibilitarles, dentro de su mismo cuerpo, el acceso a otra escala, así como la incorporación de los militares de complemento al cuerpo y escala al que estén adscritos o a una escala distinta dentro del mismo cuerpo.
- Promoción para cambio de cuerpo (sin exigencia de titulación o con titulación), restringido a los militares profesionales para posibilitarles la integración o adscripción a un cuerpo distinto al de pertenencia.

Las edades máximas para participar en los procesos de selección figuran en el ANEXO "K". Estas edades guardan relación con el tiempo mínimo de servicio que permita al militar adquirir la experiencia necesaria y las capacidades operativas y de gestión para el completo desarrollo de la trayectoria profesional.

En resumen, este nuevo modelo se caracteriza principalmente por:

- Profundizar en la integración en el Sistema Educativo General.
- Abandonar el sistema de equivalencias.
- Necesidad de obtener una titulación universitaria de grado para acceder a la Escala de Oficiales, de un título de formación profesional del grado superior para acceder a la Escala de suboficiales y de proporcionar la posibilidad de la obtención de un título de técnico de formación profesional de grado medio para la Tropa y Marinería.
- Facilitar la movilidad social.
- Dar reconocimiento y visibilidad a la enseñanza impartida en las Fuerzas Armadas.

4.- FORMACIÓN DE OFICIALES DE LOS CUERPOS GENERALES

La formación de oficiales tiene como finalidad que los alumnos adquieran las competencias que estén de acuerdo con los perfiles necesarios para el ejercicio profesional que

² Real Decreto 35/2010, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y ordenación de la enseñanza militar de formación en las Fuerzas Armadas.

determinen el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias³.

El nuevo modelo de enseñanza militar adopta la reforma del sistema universitario europeo para crear un espacio común de educación superior. La construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es un proceso que se inicia con la Declaración de La Sorbona (1988) y que se consolida y amplía con la Declaración de Bolonia (1999), en las que se insta a los Estados miembros de la Unión Europea a desarrollar e implantar en sus países las actuaciones que se resumen en el ANEXO "L".

Los principales objetivos de los acuerdos de Bolonia son:

- Adopción de un sistema de titulaciones fácilmente comparables y homologables.
- Adopción de un sistema basado en tres ciclos: Grado (240 ECTS), Máster (60 a 120 ECTS) y Doctorado.
- Establecimiento de un sistema de créditos (ECTS) que representan en forma de valor numérico el volumen de trabajo que se considera debe dedicar el alumno a la preparación de cada asignatura (lecciones, trabajos prácticos, seminarios, trabajo de campo, trabajo personal, evaluaciones, etc.) que no se limita a las horas de asistencia a clase. De este modo 60 créditos ECTS representan el volumen de trabajo de un año académico. Se considera que cada ECTS equivale a 25-30 horas de trabajo.
- Orientación de la enseñanza hacia el aprendizaje del alumno.
- Flexibilización de las ofertas educativas (Planes de estudio).
- Importancia de los idiomas.

Para acceder a la escala es necesario la obtención de una titulación de grado universitario del sistema educativo general: un grado de ingeniera en organización industrial para los cuerpos generales del Ejército de Tierra y del Ejército del Aire, otorgado por la Universidad de Zaragoza para los alumnos de la Academia General Militar y por la Universidad Politécnica de Cartagena para los alumnos de la Academia General del Aire, y el grado de ingeniera mecánica para el Cuerpo General de la Armada e Infantería de Marina, otorgado por la Universidad de Vigo para los alumnos de la Escuela Naval Militar. Estos títulos además están en consonancia con los criterios establecidos en los acuerdos sobre el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

La formación global de los oficiales es impartida por dos estructuras docentes diferentes que deben estar debidamente coordinadas en el ejercicio de sus respectivas funciones. Los centros docentes militares de formación (CDMF) la Academia General Militar, la Escuela Naval Militar y la Academia General del Aire y los centros universitarios de la defensa (CUD).

Se ingresa en las academias militares con el consiguiente acceso a las universidades a las que está adscrito el Centro Universitario de la Defensa (CUD) (ANEXO "M": Organización CUD) superando las pruebas que se establezcan para el acceso a los centros docentes militares y acreditando los requisitos exigidos para el acceso a la enseñanza universitaria.

Las Academias militares son responsables de dirigir y gestionar el régimen de vida de los alumnos, según la condición, empleos y régimen disciplinario militar.

³ Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.

El nuevo modelo se diseñó para absorber la pérdida o salida de alumnos por la no superación de los planes de estudio. Era adecuado ingresar en los diferentes centros un número superior de alumnos a los que se incorporarían a las escalas tras superar los cinco cursos de formación. Las restricciones de la oferta pública de empleo prevista en las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han impedido realizar la citada previsión.

España ha adoptado con carácter general el nuevo sistema del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). La duración de los grados (excepto algunos con directrices europeas como Medicina o Arquitectura) es de 240 ECTS, es decir, cuatro cursos, pues se considera que 60 ECTS es lo que un alumno puede cursar con aprovechamiento en un curso académico.

Según el nuevo modelo los Planes de Estudio de la enseñanza de formación de los oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina y forma de ingreso directo sin titulación previa, deberán ser diseñados, entre otras, con las siguientes directrices⁴:

- Máximo de cinco cursos escolares de duración.
- Integrar las enseñanzas correspondientes a la formación militar general y específica y a las propias de la titulación de grado.
- La carga lectiva tendrá como máximo 380 créditos ECTS de los 240 corresponderá a la titulación de grado (ANEXO "N": Carga lectiva Planes de Estudio).
- Los oficiales deberán adquirir el perfil de egreso que establezca cada Jefe de Estado Mayor (ANEXO "N": Perfiles de Egreso).

Desde el curso académico 2010-2011 en que se inició el actual modelo de enseñanza, los planes de estudio (PLEST) han ido modificándose para subsanar los inconvenientes observados en el proceso de su implantación. En la actualidad, la carga lectiva de los Planes de Estudio comprende los siguientes ECTS:

- Academia General Militar: 333 ECTS
- Escuela Naval Militar: 335 ECTS
- Academia General del Aire: 327.5 ECTS

Las diferencias ECTS existentes en los Planes de Estudio de cada Academia se deben principalmente a las diferentes necesidades de formación militar de cada Ejército, Cuerpo y/o especialidad de acuerdo a sus distintas competencias específicas.

Tras siete cursos académicos desde la implantación del nuevo modelo de enseñanza de oficiales, como se ha señalado, este estudio pretende valorar de forma general el actual estado de desarrollo de la enseñanza militar en relación con las competencias adquiridas por los militares para desempeñar los nuevos cometidos profesionales que requiere la sociedad a la que sirven.

Es difícil realizar una valoración en profundidad con los datos disponibles. Las evaluaciones específicas (que valoran la adecuación de la enseñanza militar de formación para el desempeño de los cometidos en el primer empleo de cada escala) a las que nos referiremos en el punto 8. EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA MILITAR del presente estudio, si bien solo se han realizado a un escaso número de egresados.

⁴ Real Decreto 35/2010, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y ordenación de la enseñanza militar de formación en las Fuerzas Armadas.

Algunos de los datos que se disponen son: la evolución del número de aspirantes a ingreso en la profesión militar, las Puntuaciones de Acceso a la Universidad (PAU), las bajas en las Academias y las tasas de graduación.

La evolución del número de aspirantes a ingresar en la profesión militar en los últimos años de aplicación del antiguo modelo de enseñanza, así como la que se ha producido en los primeros desde la entrada en vigor del nuevo es la que se especifica en el siguiente cuadro:

Evolución del número de aspirantes a las Academias Militares

CURSO ACADÉMICO	2005 2006	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018
PLAZAS	188	218	240	287	311	336	192	168	213	280	351	337	328
SOLICITUDES	791	805	759	785	990	2241	1490	1486	1278	979	1176	1192	1166
RATIO	4,2	3,7	3,2	2,7	3,2	6,7	7,8	8,8	6,0	3,5	3,4	3,5	3,6

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

La evolución de las Puntuaciones de Acceso a la Universidad (PAU) y Evaluación de Bachillerato para Acceso a la Universidad (EBAU) de los ingresados en las distintas Academias militares ha sido:

NOTAS MEDIAS SELECTIVIDAD

Curso Académico	AGM		ENM		AGA	
	H	M	H	M	H	M
2006-07	6,723					
2007-08	6,337	6,813	6,646	7,86	6,852	No Ingresos
2008-09	6,325	7,267	6,58	6,875	6,649	6,523
2009-10	6,4	6,96	6,53	6,68	6,38	6,81

NOTAS MEDIAS PAU/EBAU

Curso Académico	Fase General		Fase Especifica		Fase General		Fase Especifica		Fase General		Fase Especifica	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2010-11	7,65	7,561	7,359	7,688	7,791	7,405	7,912	7,475	8,375	8,305	8,06	7,725
2011-12	7,515	8,124	7,343	5,83	7,891	8,7	8,142	7,75	8,245	8,494	8,171	7,825
2012-13	7,894	8,108	8,386	7,565	8,232	8,579	8,686	7,958	9,069	9,097	8,828	8,625
2013-14	7,578	7,09	8,045	7,929	7,761	7,442	8,019	7,988	8,306	8,169	8,591	8,275
2014-15	7,698	7,708	8,298	8,07	8,226	8,875	8,357	9,25	8,123	8,09	8,773	8,375
2015-16	7,83	7,91	8,362	7,787	8,085	9,1	8,799	7,375	8,426	7,776	8,64	8,813
2016-17	7,923	8,332	8,451	8,26	8,122	8,037	8,421	8,248	8,321	8,216	8,986	8,695
2017-18	8,076	8,249	8,464	8,434	8,3	8,281	8,669	8,589	8,601	8,522	8,809	8,744

Fuente: Subsecretaría de Defensa

En la tabla siguiente, se especifica las bajas producidas en las Academias desde el curso académico 2005/2006.

		Tasa de abandono											
		2005 2006	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017
AGM	Bajas	15	21	10	8	14	84	72	57	41	32	52	54
	Ingresos	206	192	212	164	188	262	252	265	238	250	293	258
	Porcentaje	7,3%	10,9%	4,7%	4,9%	7,4%	32,1%	28,6%	21,5%	17,2%	12,8%	17,7%	20,9%
ENM	Bajas	6	6	3	4	10	11	4	5	9	2	6	5
	Ingresos	61	77	68	70	70	87	85	86	77	73	93	102
	porcentaje	9,8%	7,8%	4,4%	5,7%	14,3%	12,6%	4,7%	5,8%	11,7%	2,7%	6,5%	4,9%
AGA	Bajas	4	4	3	7	2	3	3	3	7	5	9	5
	Ingresos	62	76	79	63	69	92	74	74	70	68	76	88
	Porcentaje	6,5%	5,3%	3,8%	11,1%	2,9%	3,3%	4,1%	4,1%	10,0%	7,4%	11,8%	5,7%
TOTAL	Bajas	25	31	16	19	26	98	79	65	57	39	67	64
	Ingresos	329	345	359	297	327	441	411	425	385	391	462	448
	Porcentaje	7,6%	9,0%	4,5%	6,4%	8,0%	22,2%	19,2%	15,3%	14,8%	10,0%	14,5%	14,3%

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes de la Subsecretaría de Defensa

El nuevo modelo de enseñanza militar de formación de oficiales, que como se ha comentado preveía el ingreso de un 150% de alumnos en las distintas escalas, ha incrementado la tasa de abandono. Esta tasa ha sido mayor en la Academia General Militar. Sin embargo, en los últimos cursos académicos, se ha reducido sensiblemente.

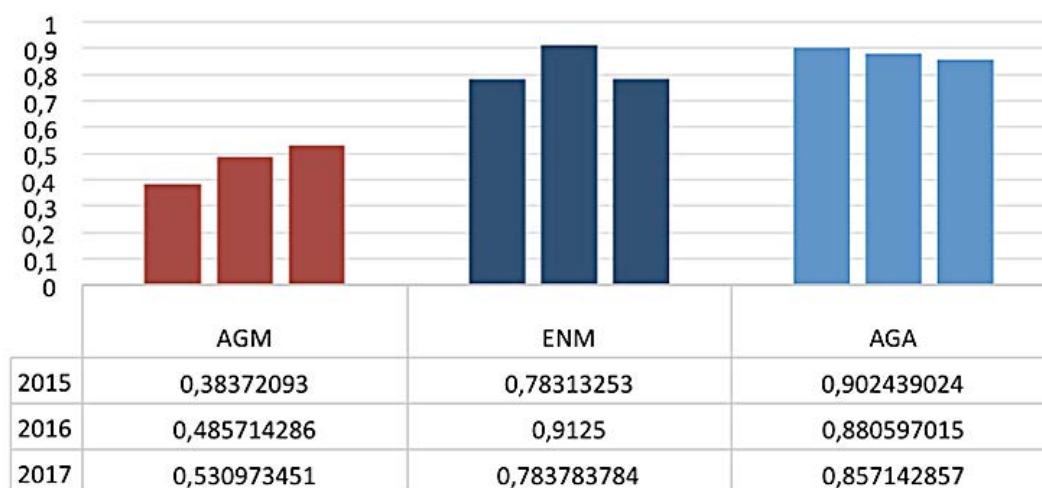
Se han señalado como posibles causas del incremento de bajas producido, principalmente en la AGM, la dificultad de los nuevos planes de estudio, la falta de preparación de algunos alumnos, su desconocimiento de la realidad de la vida militar, la falta de tiempo de estudio de los alumnos, su falta de vocación y espíritu militar o sus falsas expectativas creadas por una estrategia de información que ponía el acento en la obtención de una titulación de ingeniería en lugar de la preparación militar.

Las principales medidas que se han adoptados para reducir el número de bajas han sido las siguientes:

- Reducción del número de ECTS en los últimos Planes de Estudio.
- Establecimiento de un periodo de acogida y adaptación previo al inicio del curso.
- Creación de un Gabinete de Orientación Educativa.
- Convocatorias extraordinarias.
- Mayor coordinación entre los Centros Docentes Militares y los Centros Universitarios de la Defensa.
- Programación de las horas de estudio como una actividad más.
- Mayor valoración de las materias de física y matemáticas en la fase de selección.

En el gráfico siguiente se contemplan las tasas de graduación (porcentaje de alumnos que obtienen el primer empleo de oficial en relación a los que ingresaron en la correspondiente academia).

Tasa de Graduación



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

En general las buenas tasa de graduación, principalmente en la Escuela Naval Militar y en la Academia General del Aire, podrían relacionarse con las conclusiones del artículo publicado por la Revista Aeronáutica y Astronáutica en el mes de junio de 2013⁵.

Los modelos de enseñanza, que se han analizado de Alemania, Gran Bretaña, Italia, Francia Portugal y EE.UU, de acuerdo con la información enviada por los correspondientes Agregados de Defensa, muestran en general muchas similitudes tanto en las condiciones de ingreso relativas a la edad y los niveles de educación iniciales requeridos, como en las titulaciones obtenidas al finalizar los procesos de formación y los tiempos empleados en ella. Así mismo, estos países contemplan de alguna manera la promoción interna y el acceso a la escala de oficiales con titulación. el ANEXO "O" resume las características principales de los modelos por países.

4.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE OFICIALES

- El nuevo sistema de ingreso acerca las oportunidades de acceso a la carrera militar a los jóvenes que al finalizar los estudios que habilitan para el acceso a la universidad pudieran optar por iniciar la carrera militar sin necesidad de pasar por una etapa preparatoria.
- Se rejuvenece el ingreso en las Academias (dos años de promedio) ya que desaparece el periodo de tiempo del sistema de oposición anterior, que tenía una media de dos años previos a su ingreso en las academias generales (ANEXO "P": Edad media incorporación a la escala).
- Los alumnos que no pueden continuar sus estudios en la academia militar podrán finalizar, si así lo desean, sus estudios en la universidad a la que está adscrito el Centro Universitario de la Defensa (CUD) respectivo o podrán solicitar la convalidación de los mismos en otra universidad.
- Se supera la «frustración» que podría suponer a los aspirantes que después de dedicar varios años preparándose para ingresar en las Fuerzas Armadas no lo conseguían y las materias cursadas no les eran reconocidas para iniciar otros estudios.

⁵ Pedro María Alcover Garau, Juan Ángel Pastor Franco, Antonio Guillamón Frutos y Pedro José García Laencina; Artículo «Una experiencia docente en el nuevo modelo de formación militar», Revista Aeronáutica y Astronáutica de junio de 2013.

- El hecho de cursar los estudios en una academia militar es fundamental para el logro del objetivo de formar militares. En este sentido, se considera que el régimen académico facilita la interiorización de los valores militares.
- La aplicación del nuevo modelo a la enseñanza militar de formación de oficiales ha supuesto un notable incremento de la tasa de abandono en algunos centros y academias militares con respecto a años anteriores.
- La obtención de una titulación del sistema educativo general podría favorecer las posibles salidas hacia la vida civil aunque será difícil que se pueda obtener un puesto en la vida civil después de pasar varios años en las FAS y no tener ningún tipo de experiencia profesional en la titulación de grado obtenido.
- Se ha experimentado un aumento de la nota mínima de la Prueba de acceso a la universidad (PAU) con la que se ingresa en las academias militares en comparación con el sistema anterior.
- La carga lectiva del alumno de una academia militar es superior a la de un estudiante universitario para los que la carga es de 60 ECTS anuales aunque están diseñados para un curso de duración menor que el de las academias militares.
- El nuevo Plan de Estudios se imparte en cinco años como en el modelo anterior por lo que el tiempo dedicado a algunas áreas de enseñanza se ha reducido (Instrucción más Adiestramiento)⁶.
- En la mayoría de los países de nuestro entorno se requiere una titulación de grado universitario para acceder a las escalas de oficiales.

5.- FORMACIÓN DE SUBOFICIALES

De acuerdo con el artículo 45.1. de la Ley de la carrera militar, la formación de suboficiales comprenderá la formación militar general y específica y la formación técnica correspondiente a un título de formación profesional de grado superior.

Algunos de los títulos de formación profesional de grado superior que se imparten y la relación con las especialidades fundamentales se detallan en el ANEXO "Q" en el que se aprecia el bajo nivel de relación entre las competencias de los títulos de formación profesional de grado superior (TTS) y las de las especialidades más operativas (infantería ligera, caballería, infantería de marina, seguridad y protección de la fuerza, etc.).

Los suboficiales deben adquirir el perfil general de egreso que ha establecido cada Jefe de Estado Mayor (ANEXO "R" Perfil de egreso suboficiales).

El ingreso directo puede ser con titulación o sin titulación y para la promoción se deben reservar al menos el 80% de las vacantes para personal de tropa.

En el ANEXO "S" se observa que la carga lectiva total en el modelo actual es de 3000 horas y en el antiguo oscilaba entre 2165 y 2200 horas, por lo que la formación ha pasado de dos cursos académicos a tres. En general, se ha reducido la correspondiente a la formación específica ya que parte se incluye en las dedicadas al TTS.

Esta carga lectiva podrá incrementarse en algunas especialidades para cumplir con los requisitos para la emisión de licencias de mantenimiento de aeronaves militares de

⁶ RD 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas. Art. 20.3.: «En el ámbito de este reglamento se denomina Instrucción y Adiestramiento al conjunto de ejercicios de carácter eminentemente práctico conducentes a completar la formación militar relacionada con cada cuerpo, escala y especialidad, también podrá incluir un periodo de orientación y adaptación a la vida militar.»

acuerdo con la de normativa europea de la Agencia de Defensa Europea (EDA) que exige determinadas capacidades para realizar trabajos de mantenimiento en aeronaves militares.

La evolución de plazas y solicitudes para el ingreso en los centros de formación de suboficiales se especifican en el siguiente cuadro:

Evolución de Solicitudes de Ingreso en la Escala de suboficiales

CURSO ACADÉMICO	ACCESO DIRECTO			PROMOCIÓN		
	PLAZAS	SOLICITUDES	RATIO	PLAZAS	SOLICITUDES	RATIO
2005/06	0			772	2.017	2,6
2006/07	0			985	1.719	1,7
2007/08	0			1.024	1.930	1,9
2008/09	182	567	3,1	940	2.088	2,2
2009/10	186	660	3,5	865	2.199	2,5
2010/11	0			891	2.818	3,2
2011/12	42	810	19,3	1.636	6.069	3,7
2012/13	30	1.892	63,1	970	3.033	3,1
2013/14	0			889	2.458	2,8
2014/15	28	502	17,9	885	2.317	2,6
2015/16	169	1.032	6,1	706	2.056	2,9
2016/17	174	1.162	6,7	718	2.348	3,3
2017/18	173	1.206	7,0	717	2.725	3,8

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

De los datos aportados en el ANEXO "T": Evolución de bajas en las Academias de suboficiales, se desprende que en los últimos años se ha reducido en general el número de bajas, lo que podría relacionarse con el incremento del nivel de preparación de los alumnos que en su mayoría proceden de tropa y marinería, como se detalla en el ANEXO "Z": Nivel de estudios de los aspirantes a tropa y marinería.

El resultado de las pocas evaluaciones específicas realizadas (que valoran la adecuación de la enseñanza militar de formación para el desempeño de los cometidos en el primer empleo de cada escala) se tratará en el punto 8. EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA MILITAR del presente estudio.

Como se contempla en el ANEXO "O", en los modelos de enseñanza de algunos de los países de nuestro entorno, algunos no consideran el acceso directo desde la situación de personal civil a los empleos de suboficial. Como ejemplo el modelo de las Fuerzas Armadas de EE.UU. no contempla la escala de suboficiales como tal, sino que existe una sola escala denominada «Enlisted», que incluye tanto los empleos altos del rango de suboficiales como el de cabos y soldados o marineros. A los empleos del rango más bajo se accede directamente desde la vida civil y se progresa en la carrera mediante los cursos adecuados al efecto hasta alcanzar el empleo superior de la escala. Lo mismo sucede en el modelo Británico, que en este caso se denomina «Non Commissioned Officers (NCO)».

5.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE SUBOFICIALES

- En general, los contenidos de los títulos de formación profesional de grado superior tienen relación con lo requerido para las especialidades fundamentales, aunque en algunas de ellas de carácter operativo (caballería, infantería ligera, infantería de marina, etc.) esta relación es más difícil de alcanzar.
- El modelo de enseñanza está diseñado para nutrirse por personal que proviene de la escala de tropa, ya que como mínimo un 80% de los ingresos es por promoción, lo que permite contar con un gran porcentaje de personal con formación militar general.
- Los solicitantes por plazas a ingresar en las Academias ha experimentado un ligero ascenso con el nuevo modelo de enseñanza.
- En general, el número de bajas con respecto al anterior modelo se ha reducido.

6.- FORMACION DE TROPA Y MARINERÍA

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley de la carrera militar, la enseñanza de formación de los militares de tropa y marinería tiene como finalidad capacitarles militar y técnicamente para desempeñar los cometidos y ejercer las facultades de la escala y especialidad fundamental en las que se integren, pero también ha de estar orientada a iniciar una preparación encaminada a que puedan obtener un Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio (FP TTM).

La diferencia fundamental con el modelo de formación de oficiales y suboficiales es que, según la Ley de la carrera, se procurará la obtención del título de FP TTM durante la permanencia en las Fuerzas Armadas y no durante el período de formación exclusivamente.

Para ingresar se requiere tener 18 años y no más de 29 años en el momento que la convocatoria determine para incorporarse al centro docente militar de formación correspondiente, así como estar en posesión, como mínimo, del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o sus equivalentes, o de titulaciones superiores según convocatoria.

En el ANEXO "U" (Baremo convocatoria de tropa y marinería) se establecen tres categorías de méritos: generales, académicos y militares. Los primeros se valoran de 1 a 9 puntos; los académicos de 16 puntos el MECES⁷ 4 Doctor a 4 puntos el MECES 1 Técnico Superior y los méritos militares de 0.5 a 2 puntos. Se considera que la valoración de los académicos no son adecuados al nivel de conocimientos necesarios para desarrollar los cometidos de la categoría de tropa y marinería.

Al objeto de favorecer la promoción profesional y la selección de candidatos con las condiciones más adecuadas para ejercer cometidos eminentemente operativos, debería primarse a los más jóvenes de edad y disminuir la puntuación de las titulaciones más elevada a la del Título de formación profesional de grado superior.

Se firma un compromiso inicialmente de 2 o 3 años prorrogable hasta un máximo de seis y pueden acceder a compromiso de larga duración hasta los 45 años de edad y a la condición de permanentes.

⁷ Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

La enseñanza de formación comprende principalmente dos fases: la formación militar general (ocho semanas de duración) y la específica correspondiente a la especialidad fundamental (de cuatro a treinta semanas). Los módulos que comprenden son comunes a todas las Fuerzas Armadas; específicos, para cada Ejército o Armada, y de la especialidad fundamental (ANEXO "V": Especialidades Fundamentales). En el Ejército de Tierra todas las especialidades fundamentales que se imparten en la fase de formación son operativas. Después del compromiso inicial se pueden obtener otras.

La Tropa y Marinería deberá adquirir el perfil general de egreso que ha establecido cada Jefe de Estado Mayor (ANEXO "X" COMPETENCIAS GENERALES DEL SOLDADO).

Con anterioridad a las tres últimas leyes de personal, se proporcionaba formación profesional en las Escuelas e Institutos Politécnicos del Ejército, a los que podían ingresar los jóvenes españoles con edades comprendidas entre los 14 y 15 años, que contando con la correspondiente autorización paterna se hallasen en posesión del «Certificado de Escolaridad». Una vez obtenido el ingreso, el régimen era de internado, corriendo el Ejército con todos los gastos de manutención, vestuario, libros, etc. donde se cursaban los estudios correspondientes a la Formación Profesional de Primer Grado, y los complementarios de acceso al Segundo Grado y formación específicamente militar, firmando los alumnos un compromiso de dos años como «Voluntarios de Instrucción Técnica Especial» (VITE). En esta situación se podía acceder tras superar diversos cursos a Sargento especialista. Por Orden Ministerial de 30 de octubre de 1978 se les permitía la continuación el servicio activo hasta la edad de retiro, y finalmente, en 1990, se integraron en la Escala Básica de Suboficiales, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima de la Ley 17/1989, de 19 de Julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

Con la Ley 17/1999 se inició el procedimiento para que la tropa obtuviese el Título de Técnico Militar (TTM) como requisito para optar a la permanencia (ANEXO "Y": Títulos de Técnico Militar).

Para las especialidades técnicas existían Títulos de Formación Profesional de Grado Medio disponibles en la oferta educativa, que se adaptaban al requisito de las especialidades fundamentales, pero no para las operativas debido a su eminente carácter militar.

Entre el Ministerio de Defensa (MINISDEF) y el Ministerio de Educación se acordó la carga lectiva, materias...etc. para poder realizar la adecuada equivalencia. De esta manera, compensando horas de la formación netamente militar y certificando como prácticas parte del tiempo en la unidad de destino, se tenían convalidadas unas 1200 horas mínimas, que en aquel tiempo eran requeridas para la obtención de un Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

Para determinadas especialidades, fundamentalmente de la rama técnica, el Título de Técnico Militar obtenido era reconocido a todos los efectos por el Ministerio de Educación y Cultura (homologado), pero para las especialidades operativas el título que se obtenía tenía un cariz netamente militar (denominado «Técnico Militar en Seguridad y Defensa») y el Ministerio de Educación sólo reconocía su equivalencia a un Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio del sistema educativo general.

De acuerdo con los datos de la siguiente tabla se considera que el número de solicitudes para obtener el Título de Técnico Militar no fue muy alto en comparación con el volumen de efectivos de cada Ejército, así como la proporción de los que terminaron con éxito.

Evolución de los Títulos de Formación Profesional de Grado Medio

EJÉRCITO		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
TIERRA	Comenzaron	681	706	642	555	634	743	540	550	5051
	Terminaron	467	359	386	343	372	515	390	360	3192
	Porcentaje	68,5%	50,8%	60,1%	61,8%	58,6%	69,3%	72,2%	65,4%	63,1%
ARMADA	Comenzaron	382	268	203	154	84	136	69	23	1319
	Terminaron	250	115	135	107	63	69	34	9	782
	Porcentaje	65,4%	42,9%	66,5%	69,4%	75,0%	50,7%	49,2%	39,1%	59,2%
AIRE	Comenzaron	117	83	37	138	182	211	125	62	955
	Terminaron	45	25	13	51	67	88	54	31	374
	Porcentaje	38,4%	30,1%	35,1%	36,9%	36,8%	41,7%	43,2%	50,0%	39,1%

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

Desde el año 2010 la proporción de solicitudes por plaza para el acceso a Militares de tropa y Marinería se ha incrementado considerablemente.

Evolución de solicitudes de ingreso en la Escala de Tropa y Marinería

AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PLAZAS	35.550	23.569	24.847	22.977	16.541	325	4.177	0	1.500	3.520	3.450	3.000	7.550
SOLICITUDES	50.543	53.333	43.055	78.603	127.005	21.194	86.001	0	42.630	72.314	60.069	48.845	50.971
RATIO	1'42	2,3	1,7	3,4	7,7	65,2	20,6	0,0	28,4	20,5	17,4	16,3	7,7

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

Este incremento ha incidido positivamente en el nivel preparación de los ingresados en los distintos centros de enseñanza (ANEXO "Z": Nivel de estudios de aspirantes a Tropa y Marinería). En el año 2005, el 28.88% de los que ingresaron tenían como mayor nivel de estudios el Certificado de Escolaridad o Graduado Escolar. A partir del año 2010 todos los alumnos tienen mayor nivel que estos estudios. Ese año solo un 0.15% habían sido aptos en la prueba de acceso al ciclo superior, mientras que en el año 2017 los alumnos que habían superado esta prueba representaron el 30.45 de los ingresados.

Los títulos de grado medio tienen una duración de 2000 horas, lo que equivale, en una situación presencial, a dos cursos académicos lo que impide obtenerlos para la tropa en la enseñanza de formación.

No obstante y para favorecer la preparación en las especialidades de carácter más técnico desde el momento de incorporación a la unidad de destino, así como para la incorporación a la vida civil de los que causen baja en las Fuerzas Armadas, podrían reservarse las plazas que se considerasen convenientes para que durante la enseñanza de formación se obtuviera la titulación de formación profesional de grado medio afines a determinadas especialidades técnicas.

La organización de la formación profesional tiene una estructura flexible y modular que permite que sean acumulables las competencias que se van adquiriendo por distintas vías. La obtención de los títulos de formación profesional de grado medio se puede realizar de forma presencial, a distancia o mediante la modalidad dual. Además existe

la posibilidad de convalidar las competencias que se acrediten mediante los llamados certificados de profesionalidad, que son estándares ocupacionales de un determinado puesto de trabajo y vinculados al Ministerio de Empleo, siendo una formación de carácter profesional, no académica.

El compromiso inicial de tropa puede prorrogarse hasta seis años por lo que podría obtenerse en este tiempo el citado título.

En la actualidad, la fase de enseñanza de perfeccionamiento se encuentra en una fase de revisión. Los Ejércitos y Armada están explorando posibilidades mediante convenios o por convalidación directa de obtención de algunos títulos o certificados, normalmente relacionados con el empleo de material de doble uso. En la enseñanza de formación también se están revisando los planes de estudios para incluir los contenidos que permitan acreditar una Unidad de competencias de los Certificados de Profesionalidad de 60 horas. En las especialidades que lo permitan se introducirá un módulo completo de un ciclo de grado medio.

Por otra parte y al objeto de impulsar la obtención del Título de formación de grado medio deberían potenciarse y flexibilizarse ayudas y licencias por estudios.

6.1.- CONSIDERACIONES DE LA FORMACIÓN DE TROPA Y MARINERÍA

Se considera que al objeto de favorecer la promoción profesional y la selección de candidatos con las condiciones más adecuadas para ejercer cometidos eminentemente operativos, debería modificarse algunas de las puntuaciones otorgadas en el baremo del concurso para acceder a tropa y marinería.

El tiempo de formación en los Centros Docentes de Militares de Formación (CDMF) es muy corto para que puedan incorporarse a la escala con Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

El mayor nivel de los aspirantes ha supuesto que en la actualidad gran parte de los que ingresan en los distintos centros de enseñanza tengan un nivel de titulaciones mayor que el Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

El título de Formación Profesional de Grado Medio debe ofrecer oportunidades para aquellos que estén interesados en progresar en su currículo profesional.

Se subraya el precepto contenido en el artículo 16.1. de la Ley 8/2016, de 24 de abril, de Tropa y Marinería *«16.1. La formación en las Fuerzas Armadas garantizará que los militares profesionales de tropa y marinería puedan adquirir, actualizar o ampliar sus conocimientos para un mayor desarrollo personal y profesional. A tal fin se facilitará la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título técnico correspondiente a la formación profesional de grado medio, los certificados de profesionalidad y la mejora de las cualificaciones a través de la formación ocupacional.»*

Queda pendiente definir en qué forma se iniciará dicha obtención del título durante el período de formación, lo que sería un cambio sustancial respecto al modelo anterior.

Se tendrá que desglosar que módulos deberán ser impartidos a lo largo de la enseñanza de formación, fase básica y/o específica, y cuáles a lo largo de las diferentes etapas de la trayectoria profesional (módulos del Título que exigirán enseñanza presencial o for-

mación a distancia o dual, módulos que pueden ser reconocidos mediante la adquisición de competencias profesionales etc.).

Para impulsar la obtención del Título Formación Profesional de Grado Medio se debería exigir este Título para optar a la firma del contrato de larga duración. Además podrían reservarse plazas para la obtención de estos títulos en la enseñanza de formación que tengan más relación con las especialidades técnicas.

Por otra parte sería conveniente para favorecer la obtención de los citados Títulos de Formación Profesional de Grado Medio potenciar las enseñanzas «on-line» así como la de facilitar licencias por estudios.

También se debe potenciar entre los cursos de formación profesional para el empleo, aquellos que puedan permitir avanzar en la consecución de módulos o cualificaciones relacionados con los Títulos Formación Profesional de Grado Medio.

7.- PROMOCIÓN

La Ley 39/2007 contempla los siguientes procesos de promoción: En su artículo 62 la promoción para cambio de Escala y la promoción para cambio de Cuerpo y en su disposición transitoria quinta la promoción interna.

En resumen, el procedimiento para cambio de escala está restringido a los militares profesionales para posibilitarles, dentro de un mismo cuerpo, el acceso a otra escala. También se considera promoción para cambio de escala la incorporación de los militares de complemento al cuerpo, y en su caso escala, al que están adscritos, o a una escala distinta dentro del mismo cuerpo. La promoción para cambio de cuerpo está restringida a los militares para posibilitarles la integración o adscripción a un cuerpo distinto al de procedencia (ANEXO "AA").

Cabe destacar que con la Ley 39/2007 la promoción se ha hecho más permeable para la tropa y marinería al posibilitar el ingreso en las escalas de oficiales sin tener que efectuar un tránsito previo por las escalas de suboficiales.

La evolución de plazas para el acceso por promoción se especifica en la tabla siguiente:

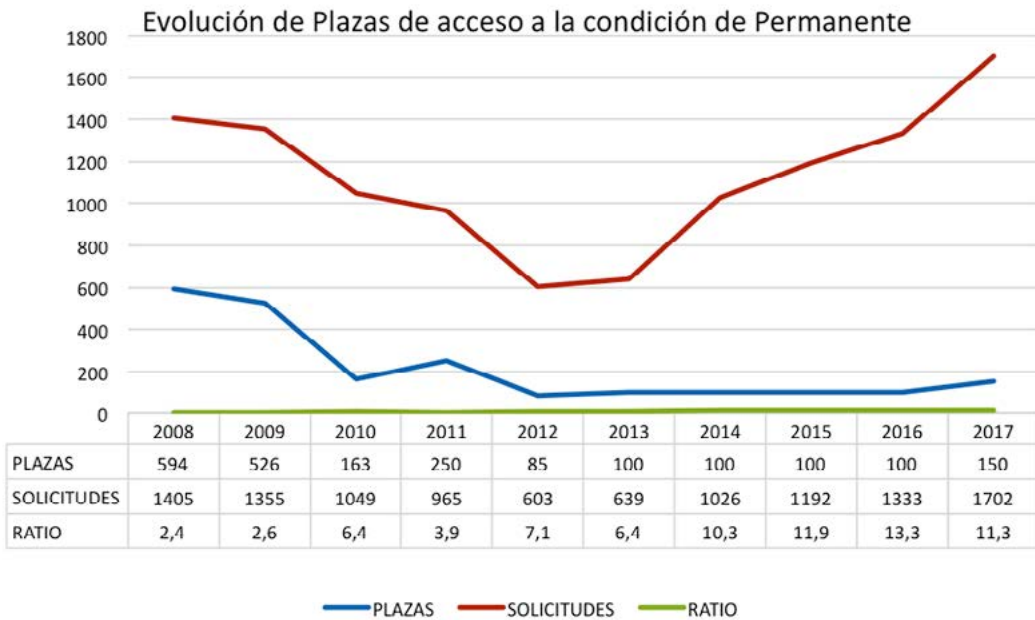
Evolución de plazas de acceso por promoción

AÑOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
E. Oficiales	104	258	335	250	171	161	158
E. Técnicas	10	18	23	24	18	12	10
E. Oficiales Enfermeros	2	10	21	21	7	4	3
E. Suboficiales	888	1400	988	905	886	724	737
TOTAL	1004	1686	1367	1200	1082	901	908

Fuente: Elaboración propia. Datos Estadísticas de Convocatorias de Ingreso y Aspirantes de los Anuarios Estadísticos Militares.

En la evolución de plazas de promoción se debe tener en cuenta que la ley obliga a reservar al menos el 80% de las plazas para acceder a las escalas de suboficiales a promoción para la tropa y marinería así como que las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado ha reducido la plantilla de tropa.

Por otra parte el acceso a la condición de permanente para los militares de complemento y de tropa y marinería sería otra forma de promocionar en la carrera. En el siguiente cuadro se muestra la evolución de plazas para el acceso a esta condición en el que se aprecia un descenso de plazas así como un incremento en la proporción de solicitantes.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Subsecretaría de Defensa

7.1.- CONSIDERACIONES A LA PROMOCIÓN EN LA CARRERA

Debido al mayor nivel de las titulaciones exigibles para el acceso a las distintas escalas la promoción requiere una mejor preparación de los profesionales que desean progresar en su carrera mediante este sistema.

El sistema de enseñanza de la Ley 39/2007 de la carrera militar en la medida que responde a los criterios del sistema educativo general no favorece la promoción interna del suboficial a oficial.

Se considera conveniente potenciar la promoción, ya que constituye una motivación personal y se aprovecha el talento individual (factor de motivación, al formar parte de la organización humana es más fácil la adaptación y contribuye a la retención de los más aptos).

Se debería incrementar el apoyo a los que persiguen progresar en su carrera de acuerdo con su mérito, capacidad y experiencia, facilitándoles su preparación.

En general, los países de nuestro entorno tienen regulado distintas formas de promoción.

8.- LA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO

En un mundo cambiante, con una rápida evolución del conocimiento, la enseñanza de formación constituye un primer paso, por lo que es necesario una preparación continua a lo largo de toda la carrera profesional mediante una variada oferta de cursos, titulaciones de posgrado y nuevas especialidades.

En el ANEXO "AB" se resume la normativa más importante sobre la enseñanza de perfeccionamiento.

Como se ha comentado, el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se inicia en el año 1999 con la Declaración de Bolonia. Esta declaración tiene como objetivos la adopción de un sistema basado fundamentalmente en dos niveles principales: el grado y el posgrado que están estructurados en tres ciclos.

Las enseñanzas de posgrado forman parte del segundo nivel, en el que se desarrolla la formación para la obtención del título de Máster y el tercer ciclo está orientado a la obtención del título de doctor.

Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición de una formación orientada a la especialización académica o profesional. Se deben cursar entre 60 a 120 créditos, dependiendo de su formación previa y de los requisitos del programa. La normativa sobre estos títulos corresponde a cada universidad.

Las enseñanzas de Doctorado tienen como principal finalidad la formación en las técnicas de investigación.

En el apartado 3 del artículo 5 del RD 339/2015 se especifica que *«La gestión de las enseñanzas de posgrado que no tengan carácter estrictamente militar se llevarán a cabo preferentemente a través del sistema de Centros Universitarios de la Defensa y del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, así como el establecimiento de colaboraciones con universidades y otras corporaciones públicas y privadas»*.

Este Real Decreto, entre otros criterios, también establece que los cursos a impartir se deben relacionar con una necesidad de las Fuerzas Armadas o de interés de la Defensa; procurará que las enseñanzas que no tengan carácter estrictamente militar se desarrollen en los centros universitarios de la defensa y en el Centro superior de Estudios de la Defensa Nacional y que se potencie la enseñanza a distancia.

Actualmente los centros universitarios de la defensa imparten los siguientes Másteres incluidos dentro de cursos militares:

- Máster Universitario en formación de profesorado de ESO, Bachillerato, Formación Profesional y enseñanza de idiomas, cuyo objeto es disponer de profesores militares capacitados para que puedan impartir los Títulos de Técnico Superior a los suboficiales y tropa así como para la enseñanza de idiomas.
- Máster Universitario en Técnica de apoyo a la Decisión para atender a las necesidades de los Servicios de Investigación operativa, estadística y sociología.
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Adquisición de Sistemas para la Defensa.

- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y de Seguridad de la Información para la Defensa.

Se encuentra en desarrollo la normativa que regulará la enseñanza de perfeccionamiento donde se definirán las denominadas nuevas o segundas especialidades y títulos de posgrado que conformarán los distintos primeros y segundos tramos de la trayectoria profesional que se definen en el RD 339/2015⁸.

8.1.- CONSIDERACIONES A LA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO

En las carreras civiles los posgrados se pueden realizar en cualquier momento de la vida profesional y en las Fuerzas Armadas los posgrados se deberían cursar cuando el profesional haya realizado funciones operativas relacionadas a la especialidad fundamental que se adquiere en la enseñanza de formación.

La enseñanza de perfeccionamiento debería tener en cuenta las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), siendo los posgrados la herramienta fundamental para atender y cubrir las necesidades militares en determinadas áreas de perfeccionamiento.

No parece adecuado que el Doctorado se exija para alcanzar niveles superiores en las Fuerzas Armadas.

9.- EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA MILITAR

«Con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su validación respecto a sus finalidades, estará sometida a un proceso continuado de evaluación por los procedimientos que reglamentariamente se determinen, que atenderán a los criterios definidos en el sistema educativo general» (artículo 43.3 de la Ley de la carrera militar).

En el ANEXO "AC": Evaluación enseñanza militar, se resume la finalidad de estas evaluaciones así como el modelo de evaluación de los Centros de enseñanza.

Se define tres tipos de evaluaciones:

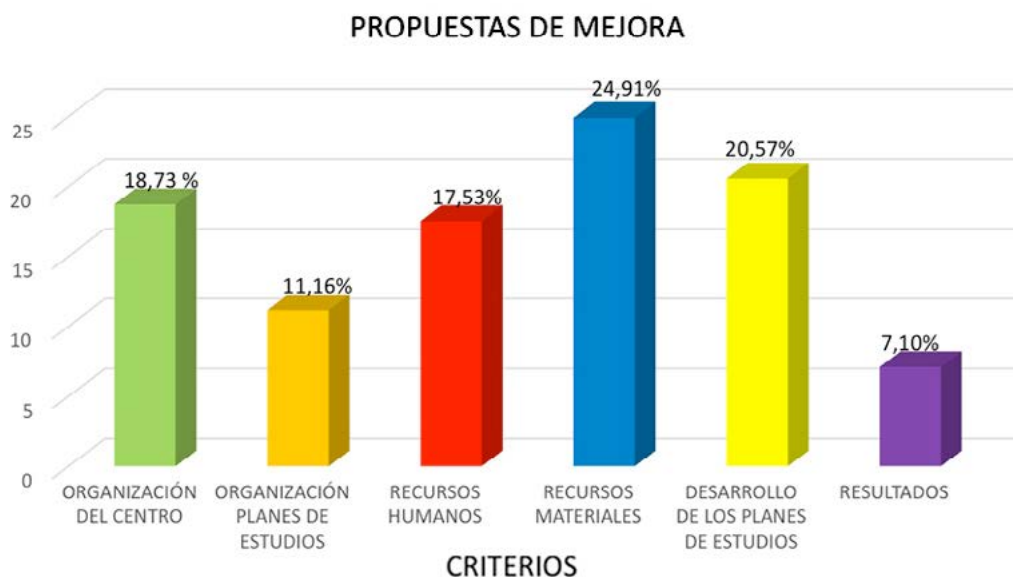
- Autoevaluación: se lleva a cabo con carácter anual por un Equipo de Autoevaluación del propio centro, auxiliado por una Unidad de apoyo a la evaluación.
- Externa: la efectúa un equipo de expertos nombrado por el Subsecretario de Defensa, con un plazo máximo entre evaluaciones de cinco años.
- Específica: valora la adecuación de la enseñanza militar de formación para el desempeño de los cometidos en el primer empleo de cada escala. Se realiza con la periodicidad que determine el Ministro de Defensa y se materializa mediante informes personales de los jefes inmediatos de aquel personal que se incorpora a su primer destino tras finalizar el período de formación.

En el ANEXO "AD", de acuerdo con los informes de la Subsecretaría de Defensa, se especifican las conclusiones de las evaluaciones externas y específicas realizadas.

⁸ Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

9.1.- EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS CENTROS DOCENTES MILITARES (CDM)

La Unidad de Expertos para las Evaluaciones Externas (UEEE) ha realizado un total de 33 evaluaciones que han dado como resultado 1084 propuestas de mejora, distribuidas por criterios según se indica en el siguiente gráfico.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Gran parte de los problemas detectados son ajenos a los CDM principalmente en las áreas de recursos humanos y recursos materiales.

Se resume los problemas más importantes detectados:

Organización del Centro:

- Insuficientes canales de comunicación con los alumnos.
- Falta de coordinación entre departamentos.
- Carencia de sistemática para la presentación de sugerencias, quejas y reclamaciones relativas a la enseñanza.

Recursos Humanos:

- Insuficiente estabilidad del profesorado en las actividades docentes. Se encuentra en consonancia con la idea generalizada del perjuicio personal asociado a los destinos de profesorado en cuanto a la proyección profesional (reconocimiento insuficiente de la función docente en los procesos de evaluación para el ascenso).
- Cobertura de la plantilla del profesorado y del personal de administración y servicios.

Recursos materiales:

- Infraestructuras de vida y alojamiento de los alumnos obsoletos y/o con numerosos problemas de mantenimiento.
- Acceso de los alumnos a las Tecnologías de la información y comunicaciones (TICS).

En el desarrollo de los Planes de Estudios:

- Acción tutorial coordinada con el CUD.
- Procesos de refuerzo en las materias/asignaturas.

Se resumen los aspectos más importantes que deberían mejorarse:

- Incentivar el reconocimiento de la función docente.
- Mejorar las instalaciones de vida, deportivas y material para prácticas.
- Digitalizar los CDM.
- Incrementar la coordinación entre los centros de enseñanza que forman alumnos en las competencias de propias de cada especialidad.

9.2.- EVALUACIÓN ESPECÍFICAS

Estas evaluaciones solo se han realizado a una promoción de egresados tanto en oficiales como en suboficiales. Se resumen las conclusiones más importantes de los informes que se especifican en el ANEXO "AD".

Oficiales del Ejército de Tierra

- En general han adquirido las competencias necesarias para el desempeño de los cometidos propios de su empleo y unidad de destino.
- Carencias en el Mando y aptitudes de Liderazgo.
- Falta de experiencia en la preparación de ejercicios tácticos.
- Falta de fluidez en la expresión en el idioma inglés.
- Mayor incidencia en valores militares.
- Carencias en los principales sistemas de gestión
- Desconocimiento de los nuevos materiales en uso en la unidad de destino.

Oficiales de la Armada

- La formación se considera satisfactoria.
- La formación en valores es alta.
- Insuficiencia de formación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos.
- Amplio margen de mejoras en la formación sobre sistemas de armas.
- Carencia de capacidades en el manejo práctico de materiales.
- Insuficientes capacidades relativas a aspectos administrativos.
- Los egresados de Infantería de Marina se valoran con bajo nivel de inglés.

Oficiales del Ejército del Ejército del Aire

- Se considera que los egresados han adquirido las competencias generales y específicas requeridas.
- Carencias en aptitudes de liderazgo

Suboficiales del Ejército de Tierra

- A nivel global han adquirido las competencias necesarias para el desempeño de los cometidos propios de su empleo y unidad de destino.
- Carencias en el nivel de inglés adquirido.
- Carencias en el manejo de sistemas informáticos.

Suboficiales de la Armada

- En general la formación es satisfactoria.
- Bajo nivel de inglés.
- Insuficiente conocimiento de equipos con que están dotadas las unidades.

Suboficiales del Ejército del Aire

- Insuficiente conocimiento de equipos informáticos.

Como aspectos generales en los que se debería incidir en la formación de los cuadros de mando se resumen los más importantes que se han detectado:

- Liderazgo.
- Idioma.
- Sistemas de información y gestión en vigor en las FAS.
- Instrucción más Adiestramiento.
- Conocimiento de los materiales de uso actual en las unidades.

9.3.- CONSIDERACIONES A LA EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Se debe subrayar la importancia de la evaluación específica, ya que en este proceso se identifican las competencias adquiridas para desarrollar los cometidos profesionales principalmente en los primeros empleos, es decir, las competencias definidas por los Jefes de Estado Mayor de los respectivos Ejércitos y Armada. El objeto de la evaluación no es la persona individual, sino la capacidad de los planes de estudio de la enseñanza de formación para el ejercicio profesional.

Las evaluaciones deberían ser desarrolladas por expertos para poder aplicar adecuadamente las correspondientes guías así como interpretar la información obtenida.

Debido a la importancia que tiene el profesorado, se considera que se debe incentivar esta figura. Se debería incrementar la valoración del tiempo de destino como profesor con respecto a los destinos en unidades operativas durante el tiempo que se estime necesario para desarrollar una adecuada función docente. Es necesario mejorar la actualización del conocimiento de los profesores para adaptarlos a los cambiantes requerimientos necesarios para el desarrollo de los cometidos profesionales. Por otra parte, el escaso reconocimiento que tiene esta labor docente repercute negativamente en la cobertura de puestos de profesor recargando el trabajo a otros.

Sería necesario incrementar la continuidad del profesorado civil al objeto de facilitar su integración en el régimen militar de los Centros de Enseñanza.

La carencia de recursos materiales, personal e infraestructuras dedicados a la enseñanza aconsejan incrementar los créditos dedicados a la formación.

10.- RESUMEN DE LOS TEMAS DE ENSEÑANZA TRATADOS EN LAS VISITAS A CENTROS Y ORGANISMOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN MILITAR

Se resumen los temas más importantes expuestos en las entrevistas mantenidas con representantes de las distintas categorías militares y alumnos de la Academia General Militar, Academia Logística, Academia Básica de Suboficiales, Escuela de Especialidades

«Antonio de Escaño» y Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, así como en las reuniones mantenidas con representantes de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, Dirección de Enseñanza, Instrucción y Adiestramiento del E.T., Dirección de Enseñanza Naval y Dirección de Enseñanza del E.A.

10.1.- ENTREVISTAS CON REPRESENTATES DE LAS CATEGORIAS MILITARES

La labor de profesor cuenta con poco reconocimiento, ya que otros puestos están mejor valorados en relación con la puntuación por tiempo de destino, cuantía de Complemento de Dedicación Especial (CDE) y Complemento Específico Singular (CES), posibilidad de condecoraciones, etc. Como consecuencia hay pocos peticionarios de estos puestos lo que incide negativamente en la motivación del profesor y en la calidad de la enseñanza.

La carga de trabajo de los profesores es en general alta, debido a que tienen que desarrollar otros cometidos distintos a su actividad docente, unida a la escasez de las plantillas y carencia de reciclaje para actualizar su formación en algunas áreas repercute también negativamente en la calidad de la enseñanza.

Los alumnos consideran que la exigencia de nivel de inglés es muy alta en comparación con el que se requiere para el ingreso. Existe falta de continuidad en las clases en determinados periodos del año académico.

Se cree que debe programarse más periodos de Instrucción y Adiestramiento (I+A).

Los medios utilizados para la enseñanza de los que se dispone en algunos Centros están obsoletos con respecto a los existentes en las unidades, lo que constituye un factor de desmotivación para los alumnos.

Los suboficiales opinan que las prácticas que se realizan no son suficientes para una adecuada preparación. Se han agrupado algunas especialidades que no están muy relacionadas en un mismo título de formación profesional de grado superior.

Los Cabos 1º manifiestan que, aunque son militares de carrera, no tienen funciones docentes.

Los alumnos, que en su mayoría proceden de promoción, consideran que el régimen de internado es muy rígido, impidiendo en muchas ocasiones no poder visitar a su familia. Además dejan de cobrar los complementos que tenían y no perciben la Indemnización por Residencia Eventual (IRE) al pasar destinados a la Escuela. En ciertos casos, estos inconvenientes hacen que sea poco atractiva la promoción a escalas superiores.

Los alumnos de acceso a las escalas de suboficiales consideran que los dos planes de estudios, el civil de Técnico en Grado Superior de formación profesional (TTS) y el militar, precisan de una mayor coordinación.

Se cree que para la formación del alumno debe ir de lo general a lo concreto, siendo aconsejable desarrollar, en primer lugar, las materias relacionadas con el Título de Formación Profesional de Grado Superior y posteriormente realizar su aplicación a los requerimientos operativos militares.

En algunos Centros de Formación, el profesorado civil de segundo curso del TTS no tiene continuidad. Son contratados por seis meses y no por un periodo anual, como para los

de primer y tercer curso. El personal seleccionado es, en su mayoría, el que no ha podido acceder a otros puestos dentro de la oferta de empleo anual de algunas Comunidades Autónomas.

El curso de cambio de especialidad para militares de tropa debería conllevar la obtención del título civil de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio en una de las especialidades establecidas.

La media de edad del alumnado para el acceso a las escalas de suboficiales es en general elevada (entre 27 y 30 años).

Debería existir reconocimiento civil de muchos títulos militares que son de aplicación a otras áreas de actividad.

10.2.- REUNIONES CON REPRESENTANTES DE ORGANISMOS RELACIONADOS CON ENSEÑANZA

Se considera que existen pocos egresados para hacer una valoración adecuada del nuevo modelo aunque las evaluaciones específicas que hasta el momento se han realizado reflejan que la formación es buena en general.

La información sobre la implantación del nuevo modelo fue equivocada en los primeros años por centrarse en la doble titulación (civil y militar) que se ofertaba, influyendo en el incremento del número de bajas.

El nuevo modelo pretende que el alumno pase de ser un sujeto pasivo del proceso de aprendizaje a ser el protagonista; que la metodología sea eminentemente participativa y no receptiva; que los objetivos a conseguir estén orientados a la adquisición de competencias y que se dé más peso a las enseñanzas prácticas.

En la formación de oficiales la existencia de dos estructuras (Academia Militar y CUD) ha ocasionado en algunos momentos menor flexibilidad y mayor inercia para los cambios de los Planes de Estudios.

Desde el año 2010 cuando se empezó a desarrollar el nuevo modelo de oficiales el Plan de Estudios se ha ido modificando en su carga lectiva para corregir las deficiencias detectadas.

En general, el alumnado de los centros de formación de suboficial presenta características muy variadas (edades, experiencia militar, nivel de titulación, forma de ingreso etc.).

El acceso por promoción es más exigente que en el modelo anterior (mayor dificultad de superación los planes de estudios, cargas familiares, etc.).

El Título de Formación Profesional de Grado Medio para el personal de tropa debe impartirse modularmente y ser requisito para acceder a determinados empleos.

El medio marítimo (tiempo de embarque) limita la formación a distancia.

La mejora de la calidad de la enseñanza está en gran parte supeditada a la disposición de medios e instalaciones adecuadas.

Se considera que el profesorado civil debería tener mayor permanencia.

La motivación del profesor es fundamental, por lo que es necesario valorar más su trayectoria profesional.

10.3.- RESUMEN DE LAS PROPUESTAS DE LAS ASOCIACIONES CON REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

- No contabilizar como convocatorias consumidas los procesos de concurso-oposición para la escala de tropa y marinería siendo apto en la fase de oposición.
- Adquirir una Titulación de Grado Medio del Sistema Educativo General al finalizar el cambio de especialidad.
- Desarrollar medidas de apoyo a la preparación para promocionar en la carrera.
- Falta de aplicación del convenio con la Universidad Nacional de Educación a Distancia para facilitar que el militar pueda cursar las enseñanzas de grado o posgrado y los profesionales mayores de 25 años la preparación de la prueba de acceso a la enseñanza universitaria de grado.
- Modificar la enseñanza de suboficiales para alcanzar en el empleo de brigada un grado universitario del sistema educativo general.
- Acceder a los permisos previstos en la normativa sobre regulación del régimen de vacaciones, permisos y reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas al personal que realicen alguno de los estudios tendentes a conseguir alguna de las titulaciones previstas en el Anexo I del Real Decreto 35/2010 por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.
- Suprimir los límites de edad en los procesos de promoción.
- Reconocer la labor docente para el personal de tropa y marinería.
- Favorecer la desaparición del límite de convocatorias a las que se puede optar en los procesos de promoción.
- Aplicar lo establecido en artículo 66 de la Ley de la carrera militar y en el artículo 21 de la Ley de Tropa y Marinería sobre certificaciones y cualificaciones profesionales.
- Crear la plataforma de aprendizaje Sistema de Aprovechamiento-Servicio Público de Empleo (SAPROMIL-SEPE).

11.- CONCLUSIONES

Generales

El perfil de egresado debe proporcionar un militar con espíritu de servicio, con valores coherentes a los de la sociedad a la que sirve, con actitud de asumir la disponibilidad permanente, especialmente en circunstancias límites y el riesgo de la propia vida, muy preparados técnicamente y con una visión amplia del mundo.

Con el nuevo modelo, la enseñanza militar está integrada en el sistema educativo general y, en consecuencia, se inspira en sus principios y fines.

La finalidad de la enseñanza militar es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades.

La formación general y específica es prioritaria para la capacitación de los profesionales.

El régimen de internado favorece la transmisión y la asimilación de la forma de ser y actuar del militar (formación en valores).

La obtención de títulos del sistema educativo general podría favorecer la incorporación a un puesto en la vida civil para los profesionales que causen baja en las Fuerzas Armadas aunque en muchos casos la falta de experiencia no facilitaría la citada incorporación.

En la actualidad la enseñanza militar se centra más en el aprendizaje autónomo del alumno, en resultados centrados en competencias y no en contenidos, y permite una organización del aprendizaje de forma modular.

El actual modelo de enseñanza tiene mayores garantías de calidad al estar sometido a una continua evaluación.

Las evaluaciones deben ser desarrolladas por expertos para poder aplicar adecuadamente las correspondientes guías, así como interpretar la información obtenida.

En relación con los datos de que se disponen por el momento sobre el desarrollo del nuevo modelo de enseñanza, se subraya lo siguiente:

- Las titulaciones o nivel de preparación de los que ingresan en las academias se ha incrementado.
- Los alumnos que causen baja en las academias pueden terminar sus estudios para la obtención de la Titulación correspondiente en centros civiles.
- Con el nuevo modelo se profundiza en las relaciones de los alumnos con los de otros centros civiles.
- Se ha incrementado la carga de trabajo de los alumnos al incorporar en los Planes de Estudios materias correspondientes a la Titulación a obtener. En este sentido, la formación de suboficiales se ha incrementado en un año mientras que la de oficiales se mantiene en cinco.
- De las pocas evaluaciones desarrolladas se considera que se debería incidir en los temas de: liderazgo, idioma, sistemas de información y gestión en vigor en las FAS, instrucción más adiestramiento y en el conocimiento de los materiales de uso actual en las unidades.

Es pronto para valorar adecuadamente el nuevo modelo debido a los escasos profesionales que hasta el momento se han formado incorporándose a las distintas escalas. A falta de los resultados de evaluaciones sobre un mayor número de egresados (evaluación específica) las opiniones de algunos responsables de la enseñanza consideran que la preparación impartida es positiva. Aunque se ha reducido el tiempo dedicado a actividades prácticas, la formación adquirida les permite a los nuevos profesionales una temprana asimilación de sus requerimientos.

Oficiales

El nuevo sistema de ingreso acerca las oportunidades de acceso a la carrera militar a los jóvenes que al finalizar los estudios que habilitan para el acceso a la universidad pudieran optar por iniciar la carrera militar sin necesidad de pasar por una etapa preparatoria.

En general, la edad media de ingreso en las academias de oficiales se ha reducido en dos años ya que el modelo actual no requiere del tiempo dedicado a la preparación de las pruebas de ingreso que establecía el anterior sistema de selección.

La nota media de los aspirantes que ingresan en las academias de oficiales en la prueba de acceso a la universidad se ha incrementado.

En muchos países de nuestro entorno el modelo de formación de oficiales combinan enseñanzas militares con otras correspondientes al sistema educativo general contemplándose la posibilidad de obtener algún título universitario.

Las bajas en las Academias Militares se han incrementado con respecto a las del modelo antiguo. En la AGM este aumento fue considerable en los primeros años de implantación del nuevo modelo.

El modelo de enseñanza de oficiales estaba concebido para que ingresaran en las academias un 50% más del número de los alumnos que deberían incorporarse a la escala, aunque este aspecto no ha podido llevarse a cabo.

La carga lectiva del alumno de una academia militar es superior a la de un estudiante universitario para los que la carga es de 60 ECTS anuales.

El nuevo Plan de Estudios se imparte en cinco años como en el modelo anterior lo que ha originado que el tiempo dedicado a algunas áreas de enseñanza se ha reducido (Instrucción más Adiestramiento).

Se considera positivo el acceso al profesorado del CUD de personal militar con la titulación suficiente y los requisitos de la universidad.

Suboficiales

En general, los contenidos de los títulos de formación profesional de grado superior tienen relación con lo requerido para las especialidades fundamentales aunque en algunas de carácter operativo (caballería, infantería ligera, infantería de marina, etc.), esta relación es más difícil de alcanzar.

Los solicitantes por plazas a ingresar en las Academias han experimentado un ligero ascenso con el nuevo modelo de enseñanza.

Los profesores asignados por las Comunidades Autónomas a las distintas Academias de suboficiales carecen de la continuidad deseada.

Tropa y Marinería

En línea con lo expuesto en el punto 6. FORMACIÓN DE TROPA Y MARINERÍA de este estudio, se considera que al objeto de favorecer la promoción profesional y la selección de candidatos con las condiciones más adecuadas para ejercer cometidos eminentemente operativos, debería modificarse algunas de las puntuaciones otorgadas en el baremo del concurso para acceder a tropa y marinería.

El tiempo de formación en los Centros Docentes Militares de Formación (CDMF) es muy corto para que puedan incorporarse a la escala con Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

El mayor nivel de los aspirantes ha supuesto que en la actualidad gran parte de los que ingresan en los distintos centros de enseñanza tengan un nivel de titulaciones mayor que el Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

Para impulsar la obtención del Título Formación Profesional de Grado Medio se debería exigir este Título para optar a la firma del contrato de larga duración. Además podrían

reservarse plazas para la obtención de estos títulos en la enseñanza de formación que tengan más relación con las especialidades técnicas.

Se debe potenciar entre los cursos de formación profesional para el empleo aquellos que puedan permitir avanzar en la consecución de módulos o cualificaciones relacionados con los Títulos Formación Profesional de Grado Medio.

Promoción

Se considera conveniente potenciar la promoción, ya que constituye una motivación personal y se aprovecha el talento individual (factor de motivación, al formar parte de la organización humana es más fácil la adaptación y contribuye a la retención de los más aptos).

Se debería incrementar el apoyo a los que persiguen progresar en su carrera de acuerdo con su mérito, capacidad y experiencia, facilitándoles su preparación.

En general, los países de nuestro entorno tienen regulado distintas formas de promoción.

Enseñanza de Perfeccionamiento

La enseñanza de perfeccionamiento debería tener en cuenta las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), siendo los postgrados la herramienta fundamental para atender y cubrir las necesidades militares en determinadas áreas de la enseñanza de perfeccionamiento.

12.- RECOMENDACIONES

- I. Profundizar en el actual modelo de enseñanza previsto en la Ley de la carrera militar mientras que no se dispongan de más datos objetivos como resultado de las distintos tipos de evaluaciones de la enseñanza (principalmente de la evaluación específica).
- II. Estudiar la posibilidad de incrementar el periodo de formación de los oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina o reforzar la instrucción de los recién egresados en su primer destino.
- III. Modificar los modelos de evaluación de la enseñanza al objeto de incrementar su objetividad y claridad.
- IV. Aumentar el nivel de inglés que se requiere para el ingreso en las distintas Academias.
- V. Revisar los programas de estudio al objeto de mejorar el nivel de inglés así como los periodos dedicados a actividades prácticas que refuercen a los alumnos los conocimientos teóricos adquiridos.
- VI. Potenciar el reconocimiento de las titulaciones militares en el ámbito civil de acuerdo con la integración de la enseñanza militar en el sistema educativo general.
- VII. Dotar de mayor reconocimiento profesional a la figura de los profesores, ya que la formación en valores requieren militares altamente motivados y satisfechos con las funciones docentes que desempeñen.

- VIII. Concluir el desarrollo del modelo de formación de la tropa y marinería en base a un sistema modular, progresivo, personalizado y voluntario así como concretar las llamadas segundas especialidades y titulaciones de posgrado.
- IX. Exigir el Título de Formación Profesional de Grado Medio para el personal de tropa para acceder al compromiso de larga duración.
- X. Reforzar el compromiso del Ministerio de Defensa en relación con lo preceptuado en el artículo 16.1 de la Ley 8/2016, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.
- XI. Estudiar la conveniencia de reservar plazas de acceso a tropa y marinería para la obtención de los títulos de formación profesional de grado medio en la enseñanza de formación que tengan más relación con las especialidades técnicas
- XII. Seguir potenciando los medios e instalaciones dedicados a la enseñanza.
- XIII. Incrementar la continuidad del profesorado civil al objeto de facilitar su integración en el régimen militar de los Centros de Enseñanza.
- XIV. Modificar la normativa sobre regulación del régimen de vacaciones, permisos y reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas para que el militar que realice estudios en centros de enseñanza pueda acceder a la licencia por estudios a fin de apoyar su incorporación laboral así como para la obtención del Título de formación profesional de grado medio del personal de tropa y marinería.

Voto concurrente que formula María Angustias Caracuel Raya, miembro del Observatorio de la vida militar, al Estudio sobre Enseñanza Militar

El Observatorio de la vida militar, como órgano colegiado de carácter asesor y consultivo, adscrito a las Cortes Generales, para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas (art. 53 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas), carece aún de Reglamento de régimen de funcionamiento y el estatuto de sus miembros; si bien su necesidad se ha puesto de manifiesto entre las recomendaciones de las sucesivas Memorias-Informes presentadas hasta la fecha.

No obstante, los miembros del OVM disponen de la facultad recogida en el artículo 19, apartados 3.c) y 5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que contempla *“ejercer el derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican”*, entre otros aspectos.

Por ello, con el máximo respeto y consideración a la opinión expresada por la mayoría de los miembros del Observatorio en el Estudio específico sobre Enseñanza Militar, que suscribo, comparto y valoro en su contenido, estimo que dicho estudio debiera haber contemplado un aspecto fundamental para la preparación continua de nuestros militares a lo largo de toda su carrera profesional, como es la consideración de la doctrina y la investigación como parte de la enseñanza. Asimismo, considero importante subrayar el compromiso con la perspectiva de género⁹ en su desarrollo y aplicación.

Partiendo del mandato de la Disposición Adicional undécima de la Ley Orgánica 9/2011, apartados 2 y 3, he defendido en las reuniones del OVM la necesidad de incluir la doctrina y su evolución en el Sistema de Enseñanza Militar (SEM), que debe estar no solamente integrada en el sistema educativo general sino también contemplar los cometidos eminentemente operativos de carácter conjunto y combinado, según el nivel que corresponda a las distintas Escalas, además de la doctrina propia de cada Ejército y la Armada con sus respectivos mapas lógico-doctrinales¹⁰.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece en su artículo 10. a) y c), respectivamente, que corresponde al Jefe del Estado Mayor de la Defensa *“asesorar e informar al Ministro de Defensa sobre [...] la enseñanza militar en el ámbito conjunto”* y *“establecer directrices en aspectos relacionados con esta ley para orientar la preparación de la Fuerza, con el objeto de asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas”*.

Transcurridos once años desde la entrada en vigor de la Ley, la enseñanza militar tiene que adaptarse a los requerimientos de los nuevos riesgos y amenazas convencionales, no convencionales e híbridas, así como los desafíos de un entorno nacional e internacional globalizado y en continua mutación, que requieren cada vez más una acción multinacional y concertada para hacerles frente. Y siempre en el marco de la Constitución Española, la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional y los principios establecidos en documentos de alcance estratégico como la Estrategia de Seguridad Nacional de 2017, entre otros.

9 Naciones Unidas define la perspectiva de género como las identidades, atributos y funciones de las mujeres y los hombres construidas socialmente, y el significado impuesto por sus sociedades a las diferencias biológicas. Se trata de una estrategia que pretende alcanzar la igualdad de género.

10 Véase el *Informe de Situación Preparado, Dispuesto y Operativo del Ejército de Tierra*, Centro Cartográfico del Ejército, Madrid, 2018, pág. 25.

En este contexto, se puede argüir que la evolución doctrinal en España en el ámbito de las Fuerzas Armadas ha sido muy significativa. Partiendo de la definición de doctrina de la Real Academia Española como “enseñanza que se da para instrucción de alguien” y también como “paradigma”, la Instrucción 05/16 de JEMAD para el Desarrollo de la Doctrina Conjunta y Combinada (IDDCC), de diciembre de 2016, subraya que “*la doctrina militar, o doctrina para las operaciones, establece los principios directores que deben regir la actuación operativa de las Fuerzas Armadas españolas, proporcionando además un marco de referencia común para la actuación específica de los Ejércitos, una guía para la conducción de las operaciones, un marco de pensamiento y un catálogo de soluciones a los problemas en operaciones. Es de obligado cumplimiento, aunque requiere juicio en su aplicación*”.

Como se señala en este documento, la doctrina está directamente relacionada con la legislación, la estrategia, el planeamiento operativo, las capacidades, la preparación, los conceptos y las lecciones aprendidas. Por tanto, no se pueden disociar todos estos elementos íntimamente relacionados- de la Enseñanza Militar, si realmente quiere ser concebida como un Sistema integral y así verse reflejado en los distintos Planes de Estudios de las Academias y otros centros docentes militares.

La Doctrina se clasifica en niveles de jerarquía, en áreas funcionales y según el ámbito de desarrollo y aplicación. Los niveles son tres: la Doctrina Conjunta Básica, la Doctrina Conjunta de Empleo y las Tácticas, Técnicas y Procedimientos operativos (TTP). Las áreas funcionales son diez: personal, inteligencia, operaciones logísticas, planes, sistemas de comunicaciones e información, ejercicios y evaluación, recursos financieros, comunicación estratégica y sanidad, y cada una de ellas tiene sus correspondientes áreas doctrinales y organización líder. Respecto a los ámbitos de desarrollo y de aplicación, la doctrina es nacional o combinada, siendo ésta primordialmente de la OTAN, que cuenta con ratificación española y a cuyo desarrollo normalmente se contribuye. En la actualidad, 66 publicaciones OTAN son de conocimiento necesario para las Fuerzas Armadas españolas. También se puede aplicar doctrina de la UE o de otras organizaciones internacionales de seguridad y defensa, y coaliciones de las que España forme parte, en similitud a lo establecido por la OTAN.

Como el Estudio sobre la Enseñanza Militar señala, hay que conocer el ambiente operativo globalizado en el que se desarrolla el cumplimiento de las misiones encomendadas en la Ley Orgánica 5/2005 de la Defensa Nacional (arts. 15 y 16), pero también los objetivos y líneas de acción de la Directiva de Defensa Nacional y Directiva de Política de Defensa de 2012, actualmente vigentes.

Además, las Fuerzas Armadas, como principal elemento del Estado a disposición del Gobierno para la Defensa Nacional -componente esencial de la Seguridad Nacional¹¹- cuentan con el Concepto de Empleo de las Fuerzas Armadas (CEFAS), de fecha 6 de marzo de 2017, que representa la Estrategia Militar para el Ciclo de Planeamiento 2017-2024; el Plan de Campaña de Desarrollo de Doctrina (PCDD 2018-2020), de diciembre de 2017, y la Doctrina para el Empleo de las Fuerzas Armadas, sancionada por el JEMAD el 17 de febrero de 2018.

Esta importante evolución resulta congruente con planteamientos de otras naciones de nuestro entorno y de organizaciones internacionales de las que España forma parte, donde se subraya, que “*policy, doctrine and training*” deben progresar conjuntamente, estimando que es así cómo se consigue una mayor eficacia en las operaciones milita-

11 Artículo 9 de la Ley 36/2015 de Seguridad Nacional.

res. De hecho, se han ido desarrollando otras Estrategias sectoriales, derivadas de la Estrategia de Seguridad Nacional con implicaciones para la Defensa y nuestras Fuerzas Armadas.

Por otra parte, considero igualmente importante que el Sistema de Enseñanza Militar (SEM) tenga perspectiva de género sobre la base del mérito, la capacidad y la representatividad tanto en la participación del diseño curricular, como en tareas de docencia y contribución a los Comités y Grupos de Estudio sobre la materia, dependientes del EMAD y de los Ejércitos y Armada. Entre ellos, destacaría por su importancia al Comité Ejecutivo de Doctrina (COEDOC), que sustituyó a la Junta de Doctrina Conjunta y Combinada.

En este sentido, debe recordarse que uno de los objetivos del II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad, publicado en el BOE el 14 de septiembre de 2017, se refiere a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo al personal de las Fuerzas Armadas, resaltando la importancia de la formación en relación a la Resolución 1325 y siguientes sobre la materia. Por su parte, la Comisión de Defensa del Senado aprobó una Moción, publicada en el Diario de Sesiones el 21 de marzo, coincidiendo con el XXX Aniversario de su incorporación a las Fuerzas Armadas, por la que se insta al Gobierno a impulsar y fomentar la incorporación y desarrollo de la carrera militar de las mujeres. Y es que, como ha señalado en numerosas ocasiones Rose Gottemoeller, Secretaria General Adjunta de la OTAN: *"Mixed teams of men and women are smarter and perform better"*.

En resumen, estimo que la doctrina militar conjunta y combinada debe ser una parte muy relevante del Sistema de Enseñanza Militar, regulada en los artículos 43-49 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y tener una visión holística, integral y de género. En mi opinión, la doctrina sustenta e ilumina la Enseñanza Militar y ejerce su influencia en el proceso de adopción de decisiones políticas, de la misma manera que compromisos asumidos en organismos internacionales de los que España forma parte deben trasladarse posteriormente al marco doctrinal nacional y a la formación de nuestros militares, reflejando así la imbricación de todos estos elementos y su empleo en misiones, que no son ya exclusivamente de defensa nacional sino de seguridad global y compartida con nuestros socios y aliados. En este contexto, resulta fundamental la unidad de acción exterior del Estado, como principio rector contemplado en la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado y cuyo pilar básico son las Fuerzas Armadas (art. 8), verdaderas garantes de la seguridad y la defensa de España, y de la promoción de un entorno internacional de paz y seguridad.

Y, en tal sentido, emito este voto concurrente.

Madrid, a cuatro de julio de 2018

Fdo. María Angustias Caracuel Raya

ANEXOS

ANEXO “A”

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN RELACIÓN CON EL INFORME ANUAL DE 2016 DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR (OVM)

La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, de conformidad con lo previsto en apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, emite, con respecto al Informe Anual de 2016 del Observatorio de la Vida Militar, el siguiente Dictamen:

Siendo este el tercer año que el Observatorio de la Vida Militar (OVM) emite su informe, con su correspondiente presentación en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados a través de la comparecencia de su Presidente, cabe que ésta haga, en primer lugar, una valoración positiva de la institución, constituida tras la aprobación de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de la Fuerzas Armadas.

El OVM es una herramienta fundamental para el trabajo en las Cortes Generales, en aras de a tener un conocimiento permanente y directo de las condiciones de vida en nuestras Fuerzas Armadas (FAS) y, por tanto, para la mejora en la profesionalización y democratización plenas de esta institución.

A la vista de esta valoración respecto al OVM, se estima necesario profundizar en su desarrollo. El OVM ha recomendado en sus sucesivos informes que los diferentes documentos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 9/2011, tengan formatos estables e iguales que permitan su seguimiento y evaluación comparada.

Por ello, y considerando que el Dictamen que emita la Comisión de Defensa forma parte de dichos documentos, ajustamos la estructura del mismo de tal forma que las recomendaciones y conclusiones en él recogido se ajusten a la propia estructura del documento sobre el que dictaminan.

De este modo, se incluyen tres bloques de recomendaciones equivalentes a la estructura del informe del OVM: memorial anual (punto II), informe anual (punto III), estudio específico (punto IV). Previamente, se incluye un apartado de consideraciones generales (punto I) que permite a la Comisión introducir consideraciones sobre dictámenes previos, propuestas para nuevos estudios monográficos que se trasladan al OVM o cuestiones generales no relacionadas de forma directa con cada uno de los apartados del Informe del año 2016. El apartado V (Otras Cuestiones) recoge aportaciones de los Grupos que se considera no tienen cabida en los puntos anteriores.

I. Consideraciones generales.

1. Es justo reconocer el trabajo realizado por el OVM para incluir en la Memoria-Informe 2016 modificaciones de forma y contenido que fueron recogidas como propuestas en el Dictamen del año precedente. En los informes posteriores sería recomendable que el Observatorio acompañara los cuadros estadísticos con gráficas de evolución a lo largo de los años en todos aquellos casos que fuera posible, para lo cual se recomienda mantener la forma de presentación de datos de forma estable.
2. También es justo reflejar que, a diferencia del OVM, esta Comisión de Defensa no ha cumplido con las tareas encomendadas en los puntos 1 y 2 del primer apartado del Dictamen que ella misma aprobó por unanimidad de sus miembros en 2017. Para evitar más retrasos a este respecto, el conjunto de grupos se comprometen a iniciar los trabajos conducentes a la aprobación de dicho reglamento. Así mismo, queda en el presente Dictamen la petición al letrado de la Comisión de informe sobre el procedimiento de aprobación y órgano competente, y por último, se dará traslado a la Mesa del Congreso de los Diputados de los acuerdos adoptados por esta Comisión, así como sus antecedentes, en relación con la independencia del OVM, reglamento, presupuestos, acceso de sus miembros a las Cortes Generales etc., con el objetivo de resolver estas cuestiones antes de la culminación del mandato de los miembros del OVM.
3. Buena parte de las propuestas contenidas en el apartado II del Dictamen que emitió la Comisión de Defensa en mayo de 2017, en especial aquellas relativas a las temáticas que podrían ser abordadas en el futuro por el OVM siguen siendo de interés para esta Comisión y las FAS, por lo que se reiteran como recomendaciones de futuros estudios. En especial, los grupos parlamentarios desearían se avanzara en el estudio de las condiciones de conciliación y de despliegue en misiones internacionales, así como de apoyo al personal y sus familias.
4. Teniendo en cuenta las dificultades expresadas por el Presidente del OVM a la hora de recabar la colaboración de algunas AAPP, en especial para la obtención de algunos datos, se insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para impulsar la colaboración de los distintos departamentos de la Administración General del Estado con el OVM.
5. Además, estas propuestas y recomendaciones siguen sin tener un mecanismo de evaluación y seguimiento de las mismas por lo que resulta pertinente que, con anterioridad a la presentación anual ante la Comisión de Defensa del Informe del OVM,

compareciera en la misma Comisión la persona titular de la Subsecretaría de Defensa, a los efectos de informar sobre las actuaciones del Gobierno en relación con las recomendaciones del OVM y el Dictamen precedente de la Comisión.

6. La Comisión considera que debe continuarse con las visitas a las unidades de las FAS, tanto en territorio nacional como en el exterior. Sobre estas últimas, la Comisión quiere llamar la atención sobre la necesidad de dar solución al hecho de que los miembros del Observatorio no dispongan de cobertura de seguro en sus desplazamientos.

II. Acerca de la memoria anual del OVM 2016.

7. Un año más la memoria del OVM, en el reflejo de las visitas a diferentes unidades, traslada datos preocupantes en cuanto a las condiciones habitacionales que se repiten en diferentes puntos de la geografía española. Deficiencias en materia de vestuarios, climatización e instalaciones deportivas. Ausencia de redes wifi, malos estados de conservación, dificultades en el transporte parecen una constante sobre la que el Ministerio debería intervenir en la línea de lo recogido en el Dictamen que esta Comisión aprobó el pasado año.
8. Por lo anterior, reiteramos la recomendación de los puntos 15 y 16 del Dictamen respecto a instar al Gobierno a un análisis más amplio sobre el estado de conservación de las instalaciones militares, con el fin de evaluar adecuadamente las necesidades que permitan poner en marcha un plan inversor para el mantenimiento de las instalaciones y acuartelamientos, así como un estudio sobre la reestructuración de instalaciones militares en cuanto al cierre y la apertura o reapertura de las mismas.
9. Realizar un seguimiento de las variaciones observadas en las condiciones relacionadas con la calidad de vida en las instalaciones militares, sugiriendo un régimen periódico de visitas a las unidades en las que se hayan apreciado un número mayor de disfunciones con un plazo de visitas no menor a cinco años.
10. Las modificaciones sucesivas en el modelo de gestión de los servicios auxiliares (limpieza, jardinería etc.), primero con la externalización de los mismos y luego con la reducción de las partidas a dichos contratos, ha generado sobrecargas en las unidades por lo que sería conveniente estudiar las necesidades a este respecto, adecuando las partidas presupuestarias y/o plantillas.
11. La visita a una unidad en Gran Canaria ha permitido recabar información sobre las condiciones en relación con la insularidad que deberían ser atendidas y estudiadas en más detalle pues parece que las condiciones de desarrollo de la profesión militar destinados en los archipiélagos genera problemáticas que deberían ser atendidas y revisadas.
12. Se insta al Gobierno a reducir el retraso en el abono de las indemnizaciones por residencia eventual (IRE) o de las dietas para la realización de cursos fuera de la residencia habitual.
13. Llama la atención, igualmente, el reflejo realizado en cuanto a las deficiencias de las ayudas de vivienda, de un lado por su inadecuación a la realidad del mercado de alquiler de cada territorio, y del otro por el negativo impacto sobre la carga impositiva de nuestras FAS. Instamos a su revisión, a fin de que realmente cumpla la función de ayuda al soporte de los costes de la vivienda.

14. Siguen siendo problemáticos los criterios de promoción así como la equiparación de la formación militar a la formación civil, y las facilidades necesarias para la capacitación (indemnización por traslado para formación, tiempo de dedicación etc.). Insistimos en la necesidad de la revisión de estos aspectos para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, así como las garantías para el tránsito de la vida militar a la civil en los casos que sea necesario. Debe adoptarse los elementos que contribuyen a un mejor entorno formativo como son los tiempos disponibles, apoyos, etc.).

III. Acerca del informe anual del OVM 2016.

15. Se insta al Gobierno a dar cumplimiento a la Proposición no de Ley aprobada por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados en su sesión del día 12 de diciembre de 2017 por la que se insta al Gobierno a «desarrollar reglamentariamente y en el plazo de seis meses el contenido del artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de abril, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas en cuanto a dotar a las asociaciones profesionales de los medios necesarios —personales, materiales y económicos—, de cara a fomentar su mayor dinamismo en la salvaguarda de los derechos de los miembros de las FAS.
16. Se insta al Ministerio de Defensa a evaluar qué tipo de iniciativas y propuestas, por su especial complejidad, deben contar con un plazo superior a los 6 meses para su tramitación.
17. Se insta al Ministerio de Defensa al establecimiento de una aplicación informática única para gestionar los expedientes relativos a iniciativas y quejas, a fin de agilizar su tramitación, gestión y mejorar el informe preceptivo anual.
18. Se insta al Gobierno a informar periódicamente al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) sobre el estado de las gestiones realizadas para la posible implementación de los acuerdos adoptados en el mismo.
19. En los asuntos que pasan por el COPERFAS, sería aconsejable que cuando se analicen los asuntos propuestos por las Asociaciones, se indique qué asuntos y por qué motivos no han sido tratados.
20. En la actualidad, el modelo de reserva no es el adecuado a las posibles necesidades de las FAS, teniendo en cuenta la positiva aportación de los reservistas voluntarios a la defensa nacional, se insta al Ministerio de Defensa a estudiar las medidas conducentes a mejorar el modelo vigente, procurando incrementar el número de reservistas activados anualmente; dotándolo de manera adecuada a las presiones presupuestarias destinadas a soportar dicha activación.
21. En relación con los retirados que hayan pasado a retiro por incapacidad permanente para el servicio, producida en acto de servicio o en especiales circunstancias, se insta al Ministerio de Defensa a que se concreten las condiciones a cumplir para acceder a los diferentes empleos de aquellos que soliciten su vinculación honorífica con las FAS para seguir colaborando con la unidad de adscripción. Debe trabajarse en que la discapacidad sobrevenida no se convierta en un elemento de discriminación, por no acomodación de los elementos que configuran la carrera militar a esa nueva situación. Detallándose los destinos y puestos para estos militares, que les permitan continuar en activo en las Fuerzas Armadas.

22. Se insta al Ministerio de Defensa a potenciar la División del Servicio de Apoyo al Personal dependiente de la Dirección General de Personal, dirigiendo su actuación y recursos hacia apoyos personalizados y que sean prestados en su entorno cercano y de manera continuada.
23. Se insta al Gobierno, sin perjuicio de las conclusiones a las que llegue la Subcomisión para el estudio del régimen profesional de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, el artículo 47 de la Ley 39/2007, de 19 de diciembre, de la carrera militar establece que, con la enseñanza de formación de la tropa y marinería, se iniciará la preparación encaminada a que estos militares obtengan el título de técnico de formación profesional de grado medio. Este modelo de enseñanza no ha sido completado, lo que incide negativamente tanto en su preparación específica como en las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo en el ámbito civil. Ésta, entre otras cuestiones, como la homologación de cursos y titulaciones obtenidos en su paso por las FAS, deberían ser corregidas a la mayor brevedad, en aras a atraer la excelencia al cuerpo de tropa y marinería, así como mejorar la salida al mercado laboral de sus miembros cuando estos se desvinculen de las FAS. También deberán establecerse, de manera inmediata, los mecanismos que permitan homologar aquellos cursos y titulaciones obtenidos en las FAS que se asimilen a los existentes en el sistema general de educación, así como expedir los certificados de profesionalidad que reconozcan las competencias adquiridas durante la estancia en el seno de las FAS. Se trata de poner en marcha una estrategia de empleo para la escala de tropa y marinería, y de no medidas aisladas o descoordinadas.
24. Se insta al Gobierno a revisar el registro y seguimiento de la actividad del SAPROMIL para que, sin perjuicio del mantenimiento de la confidencialidad que pudiera ser necesaria, se tenga un adecuado y completo conocimiento del grado de eficacia de la iniciativa en la inserción laboral de miembros de las FAS, así mismo, se insta al Gobierno a mejorar la evolución de los medios con que el Ministerio dota al SAPROMIL.
25. Se insta al Gobierno a facilitar la preparación de los profesionales para afrontar los requisitos exigidos en cada uno de los procesos de promoción (tiempo disponible, apoyos etc.), siempre que no interfieran en el normal desarrollo de las funciones y el servicio del interesado.
26. Se insta al Gobierno a desarrollar la normativa correspondiente para regular con carácter general las vicisitudes del personal que ya no puede acceder a empleos superiores, estableciendo en dicha normativa una carrera horizontal.
27. Dada la gran complejidad, los cambios en los requisitos y el gran número de disposiciones transitorias, debería procederse a una mejora de la eficacia de los procesos de promoción, adecuando el nivel de estudios y condiciones psicofísicas exigibles a los cometidos profesionales.
28. Se insta al Gobierno a completar el desarrollo de la enseñanza de perfeccionamiento en relación con las llamadas segundas especialidades y los cursos y titulaciones de posgrado. Las segundas especialidades son esenciales para permitir la adaptación y evolución de la carrera profesional de los miembros de las FAS.
29. Se insta al Gobierno a regular la promoción profesional de la forma que más aproveche el talento de los más preparados e incremente la satisfacción profesional de aquellos que persiguen progresar. En este sentido, los procesos de promoción deben

mejorar sus criterios en aras de aproximarse a parámetros menos subjetivos que los actuales, y basarse exclusivamente en capacidad, mérito y experiencia de los aspirantes. Asimismo, la modificación de la normativa que afecte a los procesos de evaluación debería prever un periodo transitorio para su entrada en vigor para que los interesados tuvieran tiempo de cumplir con los nuevos criterios antes de su entrada en evaluación.

30. Se insta al Ministerio de Defensa a revisar el sistema de evaluación y clasificación para el ascenso con el objetivo de incrementar su objetividad y establecer una evaluación periódica del sistema de Informes Personales de Calificación (IPEC), garantizando su adecuación a la finalidad de los mismos.
31. Este año en que se cumple el 30 aniversario del acceso de las mujeres a las FAS, se insta al Gobierno a analizar e identificar las condiciones de aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro de las mismas, especialmente en lo relativo a:
 - a) El estancamiento del porcentaje de mujeres dentro de las FAS en cifras muy inferiores a las que se dan en la sociedad.
 - b) La igualdad de acceso.
 - c) La igualdad de condiciones en la promoción y ascensos.
 - d) La igualdad retributiva.
 - e) Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
 - f) Especial atención a la protección a las víctimas de acoso y a la exhaustiva evaluación de las medidas destinadas a su prevención, para lo cual, los datos relativos a esta cuestión deberían ser incluidos de forma permanente en el informe anual del OVM.
32. Mejorar la labor propositiva del informe del OVM, con unas recomendaciones que ahonden en los mecanismos de mejora de las condiciones de vida de los militares.
33. Incluir en la próxima memoria-informe las cifras concretas de los costes que ha supuesto la financiación de las actividades del OVM, sean estos realizados por las Cortes Generales, como estipula nuestro ordenamiento jurídico, o por parte del Ministerio de Defensa, como hasta la fecha.

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 renunciadas, de nuestros profesionales a su promoción y/o capacitación. Nos parece una situación grave que debería ser revertida a la mayor brevedad de acuerdo a 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.

45. Se insta al Gobierno a modificar la normativa de movilidad geográfica que resuelva las carencias que tiene el sistema actual de cambio de destino forzoso de los profesionales de las FAS y mejore la conciliación laboral y familiar, compatibilizándolo con las necesidades estratégicas y operativas de las FAS.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de febrero de 2018. —El Presidente de la Comisión, José María Barreda Fontes. —La Secretaria de la Comisión, Esther Peña Camarero.

ANEXO “B”

RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS EN LAS SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS) CELEBRADAS EN EL AÑO 2017

- DISPOSICIONES LEGALES Y SUS DESARROLLOS REGLAMENTARIOS A INFORMAR PRECEPTIVAMENTE POR EL CONSEJO DE PERSONAL.

El borrador de proyectos de textos normativos presentado para informe, y a al que el Consejo de Personal dio su conformidad, fue el siguiente:

Proyecto de Real Decreto por el que se modifica la denominación del Centro de Enseñanza de Helicópteros y se modifica el RD 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.

Los borradores de proyectos de textos normativos presentados para informe, en los cuales tras el correspondiente debate no se llegó a un acuerdo, fueron los siguientes:

Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban los límites y condiciones para la concesión de sucesivos empleos honoríficos al personal que se encuentra vinculado honoríficamente con las Fuerzas Armadas

Proyecto de Orden Ministerial por la que se regula el procedimiento que permite a los militares de carrera participar en las provisiones de puestos de trabajo en la Administración civil.

Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general.

Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifican las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares, aprobadas por la Orden DEF/2454/2011, de 6 de septiembre.

Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa.

Proyecto de Real Decreto por el que se crea la medalla de campaña, para reconocer la participación en determinadas operaciones militares y campañas en el exterior, y se establecen los criterios generales para su concesión.

Proyecto de Real Decreto por el que se regulan las pensiones e indemnizaciones del régimen de clases pasivas del estado a los militares de complemento y a los militares profesionales de tropa y marinería.

Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban las normas por las que han de regirse las fases selectivas del procedimiento de acceso de los militares de complemento de la ley 17/1999, de 18 de mayo, y de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente.

Orden DEF de ordenación del «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa»

Orden DEF por la que se adaptan las condiciones de obtención y expedición del título de doctor por la Escuela Politécnica Superior del Ejército (ESPOL) y doctor por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Armas Navales (ETSIAN), a lo dispuesto en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, y en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

- ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES PARA SU DEBATE EN EL CONSEJO DE PERSONAL.

Se presentaron y debatieron setenta y siete (77) propuestas, en las que en cuarenta y una (41) de ellas se llegó al consenso de los asistentes al pleno, habiéndose alcanzando un acuerdo en las mismas, no produciéndose un acuerdo en la restantes.

- Las propuestas y acuerdos alcanzados fueron los siguientes:

Actualización de la Orden Ministerial número 105/2002, de 22 de mayo, por la que se regula la producción normativa en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Que se conceda el empleo honorífico de teniente a aquellos suboficiales que, cumpliendo las condiciones de la disposición transitoria séptima, hayan pasado a la situación de retiro por insuficiencia de condiciones psicofísicas antes de 1 de enero de 2008.

Constitución de una comisión de trabajo de seguimiento de los acuerdos aprobados en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

Modificación del plazo de recusación establecido en la Instrucción Técnica 01/15, de diciembre de 2014, del General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, Normas administrativas para la elaboración del informe personal de calificación.

Que se proceda a realizar un estudio de las plantillas del Órgano Central y de las unidades englobadas dentro del apoyo a la fuerza, para crear o modificar puestos de carácter logístico o administrativo al objeto de que puedan ser cubiertos por personal de tropa y marinería mayor de 45 años.

Publicación del método oficial para que las asociaciones profesionales legalmente inscritas en el RAPFAS puedan tener acceso a subvenciones públicas

Que se proceda en el pleno del Consejo de Personal a dar las órdenes oportunas para la inmediata retirada de las Orientaciones Provisionales para la aplicación en el Ejército de Tierra de la Orden DEF/1363/2016, en lo relativo a jornada y horario de trabajo en las Fuerzas Armadas.

Acceso del personal de tropa y marinería de la Armada y el Ejército del Aire a los Centros Deportivos y Socioculturales Militares del Ejército de Tierra.

Creación de un escalafón para el personal en situación de reserva de Tropa y Marinería de la Armada.

Autorización de la dualidad de alta en la Seguridad Social y en ISFAS a los menores de edad que se encuentren en determinados casos.

Que en las convocatorias de los procesos de selección para el ingreso por promoción, con exigencia de titulación universitaria previa, en los centros docentes militares para la incorporación a las Escalas de Oficiales, se fije como fecha límite en la que debe reunirse el requisito de poseer el título expedido o en trámites legales de expedición el día anterior a la incorporación como alumno a la correspondiente Academia Militar.

Reducción del plazo para resolver y notificar al interesado el acuerdo de compatibilidad del percibo de pensión con el desempeño de una actividad, dispuesto en el artículo 14.1 del Real Decreto 710/2009, de 17 de abril, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en materia de pensiones de Clases Pasivas y de determinadas indemnizaciones sociales.

Establecimiento de curso de aptitud profesional para conductores.

Que se proceda por parte del Ejército del Aire, a publicar en los Procesos Selectivos para el Ascenso al empleo de Cabo primero del citado ejército la previsión de posibles vacantes que se ofertarán en las distintas unidades.

Modificar el punto Cuarto. Contingencia común de la Instrucción 1/2013, de 14 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar, quedando como sigue: Cuarto. Contingencia común, dispone: 6. Mientras persista la situación de baja temporal, cada quince días el servicio médico remitirá al Jefe de la UCO parte de confirmación de baja. Si el interesado no estuviese atendido por la Sanidad Militar deberá remitir cada quince días un dictamen o informe médico de confirmación de la baja, pudiendo hacerlo a través de medios electrónicos o de una tercera persona.

Se insta al Ministerio de Defensa a impulsar actuaciones, de manera inmediata, para que el Gobierno de Aragón pueda convocar procedimientos, reservados al personal militar, de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación incluidas en cualificaciones profesionales donde el personal militar

desarrolla sus labores. Asimismo, que el Ministerio de Defensa redoble esfuerzos en este campo para poder firmar convenios en los mismos términos con el resto de Comunidades Autónomas.

Modificar el punto 1 del Artículo 12 del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar, quedando como sigue: Artículo 12. Presentación, tramitación y acuerdo de quejas en segunda instancia. 1. El militar que haya presentado una queja y, una vez adoptado el acuerdo que proceda, considerase que no ha sido suficientemente atendida o, transcurrido un mes, no hubiese sido contestada, podrá presentar la misma queja directamente y por escrito, remitiendo copia al jefe de unidad, ante el mando o jefatura de personal que le corresponda, según su ámbito de competencias. En cualquier caso, el mes comenzará a contar desde la fecha del acuse de recibo de la contestación de la queja por parte del interesado o, en caso de no recibir contestación, desde la fecha del acuse de recibo de la presentación de la queja.

Modificar el punto a) del Artículo 10.2 de la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería en el siguiente sentido: Artículo 10. Finalización y resolución del compromiso de larga duración. 2. Este compromiso se resolverá por alguna de las siguientes causas: a) A petición expresa del interesado con un preaviso de 30 días naturales.

Modificar el punto 4 y añadir uno nuevo al Artículo 27 del Real Decreto 1111/2015 por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales en el siguiente sentido: Artículo 27. Excedencia voluntaria por interés particular. 4. Los militares de carrera que deseen pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, presentarán la correspondiente solicitud conforme a lo previsto en el artículo 25 con un tiempo de preaviso mínimo de tres meses. 4 Bis. Los militares de tropa y marinería con compromiso de larga duración que deseen pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, presentarán la correspondiente solicitud conforme a lo previsto en el artículo 25.

Añadir un nuevo punto al Artículo 19 de la Orden DEF/253/2015 por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas: 2. La licencia por estudios podrá concederse a aquellos miembros de las Fuerzas Armadas que acrediten debidamente la participación en estudios impartidos por Centros Oficiales de Enseñanza, cuando no hayan sido convocados en el ámbito del Ministerio de Defensa, con el fin de promover la incorporación laboral de los mismos.

Denominación de la Escala de Tropa y Marinería como Escala de Soldados y Marineros.

Creación de una comisión a través de la cual se pueda tener conocimiento de las futuras modificaciones del régimen de personal de la tropa y marinería, así como la elaboración de las diferentes propuestas que deban ser oídas.

Que se inicien los trámites oportunos en los tres Ejércitos para ser Centros Formadores del Certificado de Profesionalidad SEA 182/2: cometidos operativos básicos y de seguridad militar.

Revisión de la cuota del Reservista de Especial Disponibilidad, adaptando la correspondiente cuota a la realidad, es decir, a la asignación de disponibilidad.

Cuidado de hijos menores por enfermedad como deber inexcusable.

Modificación de la Inst SUBDEF 75/2008 criterios de admisión en centros de educación infantil MINISDEF.

Modificación del temario para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente.

Creación de nuevos alojamientos logísticos y ampliación de las plazas de los existentes.

Cursos de ayuda a la drogodependencia para personal militar después de primer positivo.

Equiparación del complemento de empleo con el complemento de destino de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Aumento de presupuesto en órganos de asistencia al personal.

Modificación del plan de estudios de formación de suboficiales.

Límites de remisión de normas.

Certificación de vigilante de seguridad privada a personal de tropa y marinería.

Modificación cuantías en las dietas por alojamiento en determinadas épocas y ciudades del territorio nacional.

Limitar fecha de recepción de borradores de normativa del ministerio de defensa.

Oferta de plazas para el personal de tropa y marinería de la Armada en la convocatoria de las pruebas de selección de los cursos de preparación en las residencias militares de acción social de estudiantes «Virgen del Puerto» y «Virgen de la Paz».

Derogación Real Decreto 517/1986, de 21 de febrero, de incompatibilidades del personal militar.

Modificación OM 253/2015 jornada y horario.

Devolución descansos reducción de jornada.

Creación plataforma de aprendizaje SAPROMIL-SEPE.

Las propuestas que no fueron aceptadas y para las que no se alcanzó acuerdo fueron las siguientes:

Realizar las acciones oportunas para que se reconozca, profesional y académicamente, al personal MTM con una relación de servicios de carácter temporal la Titulación de Graduado en ESO a todos los efectos, y al personal MTM con una relación de servicios de carácter permanente y condición de Militar de Carrera, la Titulación de Técnico de Grado Medio a todos los efectos.

Modificación de los porcentajes asignados a cada vía de acceso para ingresar en los Centros Formativos para acceder a la Escala de Suboficiales, quedando redactado de la siguiente forma: 60% de las plazas para la vía de acceso (a), 30% de las plazas para la vía de acceso (b), 10% de las plazas para la vía de acceso (c).

Realización de una Orden de Defensa que reconozca y certifique los servicios profesionales para los empleos de Cabo Primero y Cabo de la Escala de Tropa y Marinería.

Modificación de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los Informes Personales de Calificación, y sus anexos, para adecuarla a los contenidos de la Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de octubre de 2014 -sobre el recurso de casación nº 3040/2013-, para que se realice en los IPEC la aplicación individualizada de los abstractos criterios objetivos de valoración profesional, describiendo mediante datos y hechos objetivos las singulares conductas profesionales y elementos de formación que hayan sido apreciados.

Retraso del trámite de audiencia al calificado con posterioridad a la valoración del Superior Jerárquico, o bien, la apertura de un nuevo trámite de alegaciones.

Que mediante norma de rango legal o reglamentario se establezca que el militar de carrera, en correspondencia con los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, consolida a todos los efectos como grado personal el nivel correspondiente a su complemento de empleo.

Que en las publicaciones de vacantes se incluya la descripción de cada puesto de trabajo.

Eliminación de los límites de edad en las convocatorias de acceso por promoción o cambio de escala o de cuerpo.

Tributación en especie de los pabellones de cargo.

Modificación de la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre del subsecretario de defensa por la que se aprueban las normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las fuerzas armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.

Que los exámenes de la fase oposición de cada convocatoria de ascenso, acceso a militar de carrera en la escala de tropa y marinería o cambio de especialidad del Ejército de Tierra, entre otras, se realicen en una sola sede.

Que se modifique la Ley 39/2007 de la Carrera Militar para integrar a las diferentes especialidades fundamentales de música de la escala de tropa de los diferentes ejércitos en una única escala de tropa en el Cuerpo de Música Militares.

Que sea modificada la actual normativa relativa a la concurrencia de circunstancias excepcionales de larga duración para: 1.-Que el puesto concedido para cuando la situación de circunstancia excepcional se prevea de larga duración no tenga tiempo de mínima permanencia para poder solicitar un nuevo destino. 2.-Que se añada un nuevo supuesto para que en el caso de situaciones de circunstancias excepcionales que se prevean definitivas e irreversibles no tengan una limitación de tres años en el destino, entendiéndose que el interesado está obligado a pedir todas las vacantes acordes con su situación y que en el caso de no hacerlo cesaría en el destino a los tres años o, en el caso de haberse superado este periodo, tras la primera ocasión que hubiera podido solicitar la vacante y no lo hubiera hecho.

Estudio económico de retribución de guardias y servicios de 24 horas y superior duración si no son compensados con los descansos obligatorios establecidos en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio.

Conversión de la acción formativa de mando de sección del ET en curso de perfeccionamiento.

Aplicación del art. 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en cuanto a la promoción del suboficial.

Conservación del nivel de componente singular del complemento específico para el mismo puesto de trabajo.

Modificación del nivel educativo mínimo de acceso a reservista de la categoría de suboficial.

Compensación por prestación de guardias y servicios mediante localización.

Inclusión de la columna «función» en las publicaciones de vacantes.

Modificación sistemas de ascenso.

Reconocimiento profesional de los militares de carrera ETR como técnico profesional de grado medio encuadrado en el grupo C1.

Modificación reglamento de retribuciones.

Exceso de horas de trabajo y conciliación familiar.

Evaluar la aplicación de la ODEF/1363/2016, reguladora de jornada y horario habitual en destino.

Implantación sistema de permuta en FAS.

Modificación del CSCE en RD. 1314/2005 reglamento retribuciones.

Modificación de la normativa para cesar en el descuento de retribuciones por bajas médicas por contingencia no profesional.

Valoración tiempo servicio en FAS para oferta empleo Admón. Publica.

Exceso de horas trabajadas, jornadas y conciliación familiar.

Publicidad de atribución y racionalización normativa del complemento de dedicación especial.

Consideración del mes de agosto como inhábil durante los procedimientos sancionadores.

Ascenso honorífico del personal en situación de retiro por insuficiencia de condiciones psicofísicas al cumplir 58 años de edad.

Ascenso honorífico personal en situación de retiro por insuficiencia de condiciones psicofísicas: eliminación del requisito de 20 años de servicios.

Modificación cuantías pluses Armada.

Subsidio de jubilación o retiro.

- ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES DE MILITARES RETIRADOS Y DISCAPACITADOS PARA SU DEBATE EN EL CONSEJO DE PERSONAL.

Se presentaron y debatieron siete (7) propuestas, en las que en cinco (5) de ellas se llegó al consenso de los asistentes al pleno, habiéndose alcanzando un acuerdo en las mismas, no produciéndose un acuerdo en la restantes.

De forma concreta, las propuestas y acuerdos alcanzados fueron los siguientes:

Elaboración de un procedimiento de divulgación de los servicios de ACIME.

Continuidad del mapa de la discapacidad.

Elaboración de un plan integral de accesibilidad universal en las fuerzas armadas.

Puesta en marcha de un programa de envejecimiento activo.

Creación de una escuela de empleabilidad para el paso de la vida militar a la vida civil.

Las propuestas para las que no se alcanzó acuerdo fueron las siguientes:

Apoyo al personal retirado para la utilización de las residencias de mayores.

Acondicionamiento y utilización establecimientos militares en desuso operativo y que se encuentren en ciudades que tengan un alto número de personal militar en situación de retiro para paliar con ello dicha carencia y que consiga, de esta manera, satisfacer la demanda en la atención a la dependencia de todas las personas retiradas y sus familiares.

ANEXO “C”

ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FAS

ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE 2017

Por parte de las UPA, se impartieron las conferencias específicas que se detallan:

EJÉRCITO	CENTRO DOCENTE	MATERIALIZACION
E. TIERRA	Academia General Militar	Conferencia de políticas de igualdad de género en la asignatura formación militar III (/4º curso)
		Formación complementaria:
		➤ Jornadas sobre perspectiva de género en las fas (5 horas).
	Academia General Básica de Suboficiales.	➤ Módulo OFAS 1+ Formación Militar General 1er. curso (Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
		➤ Módulo OFAS 1+ Formación Militar General 1er. curso (2 horas Políticas de igualdad de género).
		Formación Complementaria:
		➤ Conferencia sobre protocolo de actuación frente al acoso sexual en las FAS (1 hora).
	Centros de Formación de Tropa	➤ Unidad didáctica 6 Pautas de actuación en el ET ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo (1 hora).
➤ Unidad didáctica 6 Régimen de personal de las FAS Igualdad de género (1 hora)		

EJÉRCITO	CENTRO DOCENTE	MATERIALIZACION
ARMADA	Escuela Naval Militar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencia sobre "Igualdad de Género", como parte de la asignatura "Formación Militar III". ➤ Conferencia sobre "Acoso", como parte de la asignatura "Formación Militar Básica II".
	Escuela de Suboficiales de la Armada	Conferencias sobre "Acoso": <ul style="list-style-type: none"> ➤ Protocolo de actuación. ➤ Manual de buenas prácticas para el mando. ➤ Guía práctica para la víctima de acoso y Orden DEF/482/2016. ➤ "L.O. 3/2007, para igualdad efectiva de hombres y mujeres".
	Escuela de Especialidades "Antonio de Escaño."	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre "Protocolo de actuación frente a Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las FAS" impartidas por OAP Ferrol.
	"Escuela de Especialidades "Estación Naval de la Graña	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre "Protocolo de actuación frente a Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las FAS" impartidas por OAP Ferrol.
	Escuela de Infantería de Marina "General Albacete y Fuster"	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencia sobre "Unidad Protección Acoso" (UPA) impartida por OAP Cartagena.
	Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Armas Navales	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencia sobre "Violencia de Género y Acoso Laboral". ➤ Protocolo de actuación. ➤ Órganos de asesoramiento e información existentes (UPA y OMI) ➤ Ejemplo formato de denuncia. ➤ Tipos de acoso.
	Escuela de dotaciones aeronavales "Capitán de Navío Cardona"	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencia sobre "Protocolo de Actuación Frente al Acoso" impartida por la OAP de Rota con apoyo de la UPA.
	Academia General del Aire	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre Igualdad y acoso: Se imparten dos sesiones por curso a alumnos de 1er Curso y del Cuerpo Militar de Sanidad en la asignatura Formación Militar III
	Academia Básica del Aire	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre Igualdad de género y acoso: Conferencia a los alumnos de 1er. Curso
	Escuela de Técnicas de Seguridad, Defensa y Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre Igualdad de género y acoso: Cuatro sesiones en el Curso de actualización para el ascenso a Cabo 1º. Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conferencias sobre Igualdad de género y acoso: Dos sesiones en la fase FORGEM MTM.
CUERPOS COMUNES	Academia Central de la Defensa	Formación Complementaria: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tres conferencias sobre igualdad de género y acoso

ANEXO “D”

MEDIDAS DE APOYO DEL MINISTERIO DE DEFENSA A LOS HERIDOS Y FAMILIARES DE FALLECIDOS Y HERIDOS EN ACTO DE SERVICIO IMPLANTADAS EN EL AÑO 2017, DE ACUERDO CON EL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD.

Las actividades realizadas durante el año 2017 han ido encaminadas a alcanzar el máximo nivel de apoyo, seguimiento y coordinación, a los heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio conforme a las funciones que atribuye la Orden Ministerial 71/2010, de 15 de diciembre, a la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas.

En este sentido, la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio, una vez tiene conocimiento de que existe un hecho provocado por un presunto acto de servicio, inicia las actuaciones de apoyo con la Unidad en la que está destinado el militar afectado y con los propios afectados directamente y con sus familiares.

En el marco de este apoyo a la Unidad de destino del militar se facilita información sobre la documentación necesaria para hacer efectivas las pensiones, indemnizaciones, seguros y otras prestaciones públicas a que puedan tener derecho, así como facilitar su tramitación cuando sea necesario.

Adicionalmente, la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio efectúa un seguimiento de la tramitación de los expedientes de insuficiencia de condiciones psicofísicas en el caso de los heridos, y de los expedientes de declaración de que el fallecimiento o las lesiones se han producido en acto de servicio.

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio efectúa también un seguimiento de la atención sanitaria a los heridos y bien a través de sus propios medios o con la colaboración de los servicios de los Ejércitos realiza la atención psicológica a los heridos y los familiares de los fallecidos y heridos. Esta atención psicológica se extiende todo el tiempo que los especialistas consideran necesario.

Finalmente, apoya con carácter permanente a los heridos y a los familiares, prestando la atención administrativa y social que requieran.

También se ha realizado una labor de difusión de las labores de la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio, de manera que en todas las unidades se conozca su condición de punto de contacto permanente al que recurrir cuando ocurre un accidente en acto de servicio, sin perjuicio de las funciones de los Ejércitos. Estas acciones se han realizado fundamentalmente en los centros docentes de formación de cuadros de mando y en todas las unidades que han sufrido el fallecimiento o han tenido algún herido al ponernos en contactos con los jefes de las unidades y con los puntos de contacto y los oficiales de enlace designados.

Se han realizado igualmente conferencias en varios cursos de la Fuerzas Armadas para dar a conocer la Unidad y la importancia de la misma. Estos cursos van dirigidos a personal militar y civil que puedan ocupar puestos de asesoramiento y gestión.

FECHA	LUGAR	CHARLA
13-Feb	EMISAN	Charla-coloquio sobre apoyo Psicológico a los alumnos de psicología.
14-Feb	EMISAN	Charla-coloquio sobre apoyo Psicológico a los alumnos de psicología.
29-Mar	CG EA	Charla-coloquio al curso de Actualización para Ascenso al empleo de SBMY de EA.
24-May	CGEA	Charla-coloquio al curso de Actualización para Ascenso al empleo de SBMY de EA.
19-Jun	ACALOG ET	Charla Coloquio al X Curso Superior de Alta Gestión de Recursos Humanos del ET, impartida por el Coronel Jefe de la UAPO.
24-Jun	ABA	Charla coloquio a los alumnos del III curso a Suboficiales del EA.
3-Jul	AGA	Charla-coloquio a los CAC de 5º Curso.
5-Jul	AGM	Charla-coloquio a los CAC de 5º curso.
7-Jul	ENM	Charla-coloquio a los GM de 2º.
19-Dec	CG UME	Dos charlas al personal de la UME (Cuadros de Mando y Tropa).

ANEXO “E”

ACTUACIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD.

Los objetivos específicos establecidos en el Plan integral de apoyo a la discapacidad, aprobado por la Subsecretaría de Defensa el pasado 30 de julio de 2015, se han articulado en torno a cuatro ejes de actuación, al respecto de los cuales se han desarrollado las siguientes actuaciones:

Organizativo

Mediante Orden DEF/83/2016, de 25 de enero, se creó la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas (OADISFAS) dependiente de la División del Servicio de Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal con la finalidad de ser el centro catalizador y punto de referencia en todas las actuaciones y políticas dirigidas a la protección de las personas con discapacidad en el Ministerio de Defensa.

Normativo

Se han elaborado y remitido a las estructuras del Ministerio de Defensa las directrices generales y los contenidos mínimos que han de regir los protocolos de integración del Personal Militar con discapacidad y se ha promovido, actualmente en fase de producción normativa, junto con otras Unidades de la División del Servicio de Apoyo al Personal, la modificación del Real Decreto 1186/2001, de 2 de noviembre, por el que se regulan las pensiones e indemnizaciones del régimen de clases pasivas del Estado a los militares de complemento y a los militares profesionales de tropa y marinería y se aprueban los cua-

dros médicos para el reconocimiento de dichas prestaciones, en el sentido de potenciar la cobertura a los militares temporales que pierden sus condiciones psicofísicas.

Divulgativo

- a) Se ha habilitado una página en la INTRANET del Ministerio de Defensa en la que se informa de diferentes aspectos relacionados con la Oficina, tales como actividades realizadas, normativa y planes de integración, entre otros.
- b) Se ha organizado un servicio de consultoría bien presencial, telefónica o a través de correo electrónico para Personal Militar con discapacidad en relación con diferentes cuestiones. Para ello se ha habilitado, además de su ubicación física, a la que puede acudir cualquier militar con discapacidad, un número de teléfono general para la Oficina (91 324 63 33) y una dirección de correo electrónico (discapacidad@mde.es)
- c) En fase de construcción una página WEB en INTERNET, bajo el dominio del Ministerio de Defensa, en la que se informe de asuntos relacionados con la discapacidad militar y de todas las actuaciones que se están acometiendo al respecto.
- d) Se han desarrollado actividades de difusión en torno a una campaña de sensibilización y divulgación, con una doble dimensión de comunicación interna y externa.

La difusión interna ha tenido por objetivo la sensibilización y toma de conciencia sobre discapacidad del personal de las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, con el propósito que revierta en la mejor integración del personal militar con discapacidad.

La dimensión externa ha tenido por finalidad dar a conocer el modelo de integración de la discapacidad en las Fuerzas Armadas. En este sentido, se han desarrollado actuaciones con la temática común del Plan Integral de apoyo a la discapacidad en las FAS y la Oficina de Atención a la Discapacidad, en diversas Unidades (Escuela de Guerra, Academia Básica del Aire, Academia General Militar, Escuela Naval Militar, Unidad Militar de Emergencias, Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, etc.).

Se aprovechó el trabajo específico realizado en relación con la discapacidad en emergencias con la Unidad Militar de Emergencias (UME) para sensibilizar también en relación con la discapacidad militar, tanto en las jornadas de sensibilización como en los cursos de formación de formadores.

Respecto a la comunicación externa se han organizado presentaciones, de acuerdo con las principales asociaciones representativas de las personas con discapacidad, como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE (FONCE), Real Patronato de Discapacidad, Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, etc. al respecto de las actividades realizadas, contribuyendo, de nuevo a poner en valor la discapacidad militar.

Fruto del Convenio suscrito con CERMI y FONCE, se han organizado visitas culturales a Centros y Organismos de las FAS, en colaboración con ACIME, entre ellas a las instalaciones de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra (FAMET) y al Museo del Ejército en Toledo.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Defensa e INSERTA EMPLEO, entidad de recursos humanos de la FONCE especializada en la inserción laboral de las personas con discapacidad, se ha elaborado un mapa de la discapacidad del Personal Militar, presentado por la Directora General de Personal en mayo de 2017, en el que se detallan diferentes aspectos del colectivo y que permitirá llevar a cabo políticas y actuaciones basadas en datos, fundamentalmente aquellas dirigidas a la reintegración socio-laboral del Personal Militar con discapacidad.

Formativo

Se ha puesto a disposición de las Direcciones de Enseñanza de los Ejércitos el programa relacionado con la atención a la discapacidad en las Fuerzas Armadas, a incluir en:

- Los planes de estudio de la enseñanza de formación de los distintos cuerpos y escalas.
- Los cursos de Estado Mayor y de actualización para el ascenso de las diferentes escalas.
- Cursos de perfeccionamiento y Altos Estudios de la Defensa que incluyan contenidos específicos relacionados con los recursos humanos.

Además, ya se está materializando esta formación a través de conferencias en el Curso de Estado Mayor y de Alta Gestión de Recursos Humanos y en los principales Centros de Enseñanza de las Fuerzas Armadas.

Cursos de atención a personas con discapacidad en emergencias.

El Artículo 11 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales. En virtud de lo estipulado en este artículo, a través de la OADISFAS se ha puesto en marcha un conjunto de actuaciones tendentes a garantizar la protección estipulada en el citado artículo.

Se han implementado un conjunto de actuaciones, estructuradas en tres grandes grupos:

- Cursos de formación de formadores para cuadros de mando de la UME.
- Actividades de sensibilización para todos los destinados en la UME.
- Confección, organización y coordinación de ejercicios específicos de rescate de personas con discapacidad, insertos en el simulacro general de emergencias que la UME realiza anualmente.
- Todas estas actividades arrojan los siguientes números:
- 3000 intervinientes de la Unidad Militar de Emergencias sobre los que se han ejercido acciones relacionadas con la sensibilización.
- 70 mandos intermedios que han sido capacitados para ser referentes en sus respectivas unidades como asesores sobre discapacidad, ejerciendo a su vez de formadores de sus subordinados a este respecto.
- Conjunto de acciones realizadas geográficamente en 6 Comunidades Autónomas diferentes.
- Participación como formadores de 12 entidades representativas de las personas con discapacidad.

Esta labor, ya concluida, se han desarrollado en el periodo temporal comprendido entre febrero de 2016 y diciembre de 2017, con un balance muy positivo tanto para los intervinientes de la Unidad Militar de Emergencias como para las personas con discapacidad.

Curso de accesibilidad al medio físico para personal del Ministerio de Defensa, organizado por el Real Patronato sobre Discapacidad en colaboración con la Fundación ACS y que ha permitido capacitar y sensibilizar al respecto de la accesibilidad universal a componentes de diferentes estructuras de las FAS, entre las que se encuentran la Dirección

General de Infraestructuras, el Servicio de Prevención de Riesgos y el Centro Especial del ISFAS, entre otros.

Resumen de los asuntos planteados en la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas.

La Oficina de Atención a la Discapacidad, en el ejercicio de sus funciones, ha creado un servicio de consultoría al respecto de la discapacidad del personal militar.

Los temas principales tratados en estas consultas han sido los siguientes:

- Problemática asociada a la situación del personal apto con limitaciones (APL).
- Procedimiento de valoración del grado de discapacidad.
- Revisión del expediente y grado de discapacidad por agravamiento.
- Requisitos/procedimiento para adscripción a unidades.
- Consulta de deducciones de IRPF para personas con discapacidad.
- Revisión de pensión por agravamiento de enfermedad.
- Reinserción socio-laboral.
- Ayudas económicas para personal militar con discapacidad y ayudas y asistencia para hijos con discapacidad del personal de las FAS.
- Información sobre seguro colectivo.
- Adaptación viviendas INVIED.
- Información sobre ayudas y asistencia para hijos con discapacidad del personal de las FAS.
- Problemática emisión tarjeta acreditativa del grado de discapacidad por Comunidades Autónomas.
- Procedimiento de gestión y tramitación expedientes insuficiencia de condiciones psicofísicas y facultades profesionales.
- Reducción del canon tanto en residencia como en clubes militares.
- Reserva de plazas para reservistas con discapacidad.

En la tabla se muestra la escala y la edad actual de los militares que reciben prestaciones.

Edad // Escala	Oficiales	Suboficiales	Tropa	Total
De 18 a 29	1	1	72	74
De 30 a 39	15	61	584	660
De 40 a 49	106	889	1254	2249
De 50 a 64	788	3045	1668	5501
65 o más	836	635	952	2423
TOTAL	1746	4631	4530	10907

Atendiendo al ejército de procedencia, en su mayoría (el 72,1%, 7.860 personas) proceden del Ejército de Tierra, por 1.895 personas (el 17,4%) procedentes de la Armada, un 7,5% del Ejército del Aire (821 personas) y 331 personas (el 3%) de los Cuerpos Comunes de las FAS.

En la siguiente tabla se muestra el número de militares con discapacidad que perciben prestaciones, por ejército y escala.

Ejército // Escala	Oficiales	Suboficiales	Tropa	Total
Ejército de Tierra	1062	3031	3767	7860
Armada	276	1091	528	1895
Ejército del Aire	157	429	235	821
Cuerpos Comunes de las FAS	251	80	0	331
Total	1746	4631	4530	10907

ANEXO "F"

PROCESOS DE SELECCIÓN DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES Y SUBOFICIALES

OFICIALES

PROCESO DE SELECCIÓN			PLAZAS OFERTADAS	DESGLÓSE SOLICITUDES ¹		NOTA MINIMA DE INGRESO POR ACADEMIA Y SEXO							
						AGM		ENM		AGA		ACD	
						H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos Generales, Infantería de Marina	Escala de Oficiales	Sin Título	393	1268	215	11,295	11,452	11,275	11,297	11,584	11,961		
		Con Título	13	36	4			12,466	NO	17,7	16,79		
	MILCOM	26	27	3	NO	NO	73,974	NO	59,681	NO			
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire*	Escala de Oficiales		30	144	41	153,468	153,327	143,344	177,424	161,8	NO		
	MILCOM		10	1	1			125,782	128,968	127,408	140,626		

PROCESO DE SELECCIÓN		PLAZAS OFERTADAS	DESGLOSE SOLICITUDES ¹		NOTA MINIMA DE INGRESO POR ACADEMIA Y SEXO							
					AGM		ENM		AGA		ACD	
					H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos de INGENIEROS del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire	Escala de Oficiales	21	74	19	15,757	25,196	15,942	NO	21,323	NO		
	Escala Técnica de Oficiales	17	111	25	18,403	18,382	NO	20,06	19,528	NO		
	MILCOM	12	29	4	NO	NO	35,382	NO				
Cuerpo JURIDICO Militar	Escala Oficiales	10	75	73							238,35	242,775
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Escala de Oficiales	12	37	36							240,635	231,29
Cuerpo Militar de Sanidad	Escala de Oficiales	20	26	16							249,016	307,72
MEDICINA, <u>con</u> titulación												
Cuerpo Militar de Sanidad	Escala de Oficiales	25	105	151							12,603	12,604
MEDICINA, <u>sin</u> titulación					Sin Créditos							
Cuerpo Militar de Sanidad FARMACIA	Escala de Oficiales	10	28	36							242,025	236,15
Cuerpo Militar de Sanidad VETERINARIA	Escala de Oficiales	7	18	23							288,13	293,866
Cuerpo Militar de Sanidad ODONTOLOGÍA	Escala de Oficiales	2	7	10							259,529	270,73
Cuerpo Militar de Sanidad PSICOLOGÍA	Escala de Oficiales	11	61	122							279,486	274,516
Cuerpo Militar de Sanidad ENFERMERÍA	Escala de Oficiales	23	130	135							224,133	225,897
Cuerpo de MÚSICAS Militares	Escala de Oficiales	1	5	0							213,303	NO
TOTAL		643	2182	914								

*En el proceso de INTENDENCIA, 95 (79H + 16M) de los que han solicitado la ESCALA DE OFICIALES, también han solicitado Militares de Complemento (además de los 2 ya reflejados)

LEYENDA:

H (hombres). M (mujeres).

MILCOM: Militares de Complemento

AGM: Academia General Militar - Zaragoza

ENM: Escuela Naval de Marín

AGA: Academia General del Aire - San Javier (Murcia)

ACD: Academia Central de la Defensa.

¹Solicitudes ADMITIDAS

SUBOFICIALES

PROCESO DE SELECCIÓN			PLAZAS OFERTADAS	DESGLOSE SOLICITUDES ¹		NOTA MINIMA DE INGRESO POR ACADEMIA Y SEXO							
						ACINF*		ACAB*		ACART*		ACING*	
						H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos Generales, Infantería de Marina	Sin Título	Vía A	103	965	136	9,744	10,493	9,712	NO	9,745	10,672	9,712	9,784
		Vía B	35	7	0			6,89	NO				
		Vía C	35	43	3	5	NO			5,29	NO	5,37	NO
	Con Título	10	107	11									
Cuerpo de MÚSICAS Militares			15	187	22								
TOTAL			198	1309	172								

PROCESO DE SELECCIÓN			PLAZAS OFERTADAS	NOTA MINIMA DE INGRESO POR ACADEMIA Y SEXO									
				ACD*		ESENGRA		ESCAÑO		EIMGAF		ABA	
				H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos Generales, Infantería de Marina	Sin Título	Vía A	103			9,816	10,285	9,856	10,672	10,636	NO		
		Vía B	35										
		Vía C	35					7,3	NO				
	Con título	10			13,293	NO	5,25	NO					
Cuerpo de MÚSICAS Militares			15	231,234	NO								
TOTAL			198										

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

LEYENDA:

- Vía A: Ingreso con Título de Bachiller o equivalente
- Vía B: Ingreso con Título de Técnico de grado medio
- Vía C: Ingreso con prueba de acceso a Título de grado superior
- ACINF: Academia de Infantería - Toledo
- ACAB: Academia de Caballería - Valladolid
- ACART: Academia de Artillería - Segovia
- ACING: Academia de Ingenieros - Hoyo de Manzanares (Madrid)
- ACD: Academia Central de la Defensa - Madrid

*Los alumnos de esta Academia, inicialmente, hacen su presentación en la Academia General Básica de Suboficiales.

ESENGRA: Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña – Ferrol (A Coruña)

ESCAÑO: Escuela de Especialidades Antonio de Escaño – Ferrol (A Coruña)

EIMGAF: Escuela de Infantería de Marina General Albacete Fuster – Cartagena (Murcia)

ABA: Academia Básica del Aire – León

¹Solicitudes ADMITIDAS

ANEXO "G"

CURSOS DE APOYO A LA PROMOCIÓN

CURSOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR

NÚMERO DE CURSOS CONCEDIDOS		MTM PRESENTADOS A LAS PRUEBAS			MTM QUE OBTIENEN CERTIFICADOS			% CERTIFICADOS RESPECTO PRESENTADOS		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
2012/13	48	696	115	811	350	60	410	50,29%	52,17%	50,55%
2013/14	30	339	47	386	198	27	225	58,41%	57,45%	58,29%
2014/15	24	365	56	421	178	32	210	48,77%	57,14%	49,88%
2015/16	33	307	51	358	195	25	220	63,52%	49,02%	61,45%
2016/17	15	170	28	198	112	21	133	65,88%	75,00%	67,17%
TOTAL	150	1.877	297	2.174	1.033	165	1.198	55,03%	55,56%	55,11%

CURSOS PARA EL INGRESO EN LAS ESCALAS DE SUBOFICIALES

NÚMERO DE CURSOS CONCEDIDOS		MTM PRESENTADOS A LAS PRUEBAS			MTM INGRESADOS			PORCENTAJE MTM INGRESADOS SOBRE PRESENTADOS		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
2012/13	35	560	88	648	213	23	236	38,04%	26,14%	36,42%
2013/14	39	525	85	610	176	21	197	33,52%	24,71%	32,30%
2014/15	34	328	40	368	100	8	108	30,49%	20,00%	29,35%
2015/16	33	506	57	563	132	16	148	26,09%	28,07%	26,29%
2016/17	25	341	41	382	79	12	91	23,17%	29,27%	23,82%
TOTAL	166	2.260	311	2.571	700	80	780	30,97%	25,72%	30,34%

CURSOS PARA EL INGRESO EN LA ESCALA DE CABOS Y GUARDIAS DE LA GUARDIA CIVIL

NÚMERO DE CURSOS CONCEDIDOS		MTM PRESENTADOS A LAS PRUEBAS			MTM INGRESADOS			PORCENTAJE MTM INGRESADOS SOBRE PRESENTADOS		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
2012/13	32	305	28	333	21	1	22	6,89%	3,57%	6,61%
2013/14	30	345	37	382	9	0	9	2,61%	0,00%	2,36%
2014/15	44	582	98	680	30	2	32	5,15%	2,04%	4,71%
2015/16	48	917	123	1.040	137	10	147	14,94%	8,13%	14,13%
2016/17	40	689	98	787	119	9	128	17,27%	9,18%	16,26%
TOTAL	194	2.838	384	3.222	316	22	338	11,13%	5,73%	10,49%

CURSOS INGRESO EN LA ESCALA BÁSICA, CATEGORÍA DE POLICÍA, DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

NÚMERO DE CURSOS CONCEDIDOS		PARTICIPANTES		
		H	M	T
2012/13	16	206	26	232
2013/14	12	162	36	198
2014/15	9	108	16	124
2015/16	5	57	14	71
2016/17	2	25	7	32
TOTAL	44	558	99	657

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

ANEXO “H”

NORMATIVA APROBADA DURANTE EL AÑO 2017

- Real Decreto 112/2017, de 17 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario Militar.
- Real Decreto 230/2017, de 10 de marzo, por el que se regulan las competencias y cometidos de apoyo a la atención sanitaria del personal militar no regulado por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de profesiones sanitarias, en el ámbito estrictamente militar.
- Real Decreto 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.
- Real Decreto 719/2017, de 14 de julio, sobre la anotación y cancelación de notas desfavorables en la documentación militar personal.
- Real Decreto 894/2017, de 6 de octubre, por el que se modifica la denominación del Centro de Enseñanza de Helicópteros y se modifica el 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.
- Orden Ministerial 1/2017, de 9 de enero, por la que se modifica la Orden Ministerial 24/2016, de 22 de abril, por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a General de Brigada, Teniente Coronel, Comandante militar de complemento, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, para el período 2016-2017.
- Orden DEF/23/2017, de 18 de enero, por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos del curso para la obtención del diploma de Estado Mayor.
- Orden DEF/24/2017, de 18 de enero, por la que se modifica la Orden DEF/2012/2013, de 30 de octubre, por la que se dictan normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio.

- Orden DEF/86/2017, de 1 de febrero, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la adscripción como militar de complemento en la Escala de Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad Medicina, mediante la forma de ingreso con titulación previa, y con especialidad médica.
- Orden DEF/87/2017, de 1 de febrero, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para el acceso a la Escala de Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental medicina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa y con determinado número de créditos superados de las titulaciones de graduado o licenciado en medicina.
- Orden DEF/122/2017, de 9 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas para la formación, durante la vida activa de militar, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Corrección de errores de la Orden DEF/85/2017, de 1 de febrero, por la que se aprueban las normas sobre organización y funciones, régimen interior y programación de los centros docentes militares.
- Orden Ministerial 6/2017, de 7 de febrero, que modifica la Orden Ministerial 23/2016, de 22 de abril, por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el período 2016-2017 para el personal de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el Régimen de alumnado de la enseñanza de formación y se modifica la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/418/2017, de 4 de mayo, por la que se modifican las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares, aprobadas por Orden DEF/2454/2011, de 6 de septiembre.
- Orden DEF/426/2017, de 8 de mayo, por la que se aprueba el Régimen del profesorado de los centros docentes militares.
- Orden DEF/479/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería.
- Orden DEF/598/2017, de 12 de junio, por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general.
- Orden Ministerial 36/2017, de 29 de junio, por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a General de Brigada, Teniente Coronel, Comandante militar de complemento, Suboficial Mayor, Cabo Mayor, para el periodo 2017-2018.
- Orden Ministerial 37/2017, de 29 de junio, por la que se fijan las plantillas de las Escalas a Extinguir de Oficiales de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de los Militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de las escalas a extinguir de la disposición transitoria tercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para el período 2017-2018.
- Orden Ministerial 38/2017, de 29 de junio, por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el período 2017-2018 para el personal de las Fuerzas Armadas.

- Orden DEF/1341/2017, de 20 de diciembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse las fases selectivas del procedimiento de acceso de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente.
- Orden Ministerial 56/2017, de 5 de diciembre, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2018.

ANEXO "I"

CENTROS DE ENSEÑANZA MILITAR

	Ejército de Tierra				
	ENSEÑANZA DE FORMACIÓN		ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO		
	GENERAL	ESPECÍFICA	ESPECÍFICO	NO ESPECÍFICO	
CGET EOF (OFICIALES ARMAS)	Academia General Militar Zaragoza	Academia de Infantería Toledo Academia de Ingenieros Hoyo de Manzanares	Academia de Caballería Valladolid Academia de Aviación del ET Colmenar Viejo	Academia de Artillería Segovia Academia Logística Calatayud	Escuela de Guerra del Ejército Madrid
CGET ES (SUBOF. ARMAS)	Academia General Básica de Suboficiales Talarn				
CIPET INGENIEROS POLITÉCNICOS	Escuela Politécnica Madrid			Escuela Militar de Montaña y Operaciones Especiales Jaca	
CINET CUERPO DE INTENDENCIA	Academia General Militar Zaragoza				
CGET ETR (TROPA)	Centro de Formación de Tropa 1 Cáceres	Centro de Formación de Tropa 2 San Fernando	Centro de Formación de Tropa 1 Cáceres	Academia Logística Calatayud	

Fuente: Informe de situación del ET 2018

Armada

ESTRUCTURA : CENTROS E INSTALACIONES

- FERROL (CORUÑA)**
 - ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE LA ESTACIÓN NAVAL DE LA GRAÑA (ESENGRA)
 - ESCUELA DE ESPECIALIDADES "ANTONIO DE ESCAÑO" (ESCAÑO)
 - JUEF
 - CNR (EN E.N. LA GRAÑA)
- MARÍN (PONTEVEDRA)**
 - ESCUELA NAVAL MILITAR (ENM)
 - CNR
- MADRID**
 - ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE ARMAS NAVALES (ETSIAN)
 - ESCUELA DE GUERRA NAVAL (EGN)
 - CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE INTENDENCIA DE LA ARMADA (CESIA)
 - JUEF
- BALEARES (PALMA)**
 - CNR
- ROTA (CÁDIZ)**
 - ESCUELA DOTACIONES AERONAVALES (EDAN)
 - CENTRO DE INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO (CIA)
 - JUEF
- CÁDIZ**
 - ESCUELA HIDROGRAFIA (ESHIDRO)
 - CNR
- CANARIAS (LAS PALMAS)**
 - JUEF
 - CNR
- SAN FERNANDO (CÁDIZ)**
 - ESCUELA DE SUBOFICIALES (ESUBO)
 - ESCUELA DE ESTUDIOS (EES)
 - JUEF
- CARTAGENA (MURCIA)**
 - ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA (EIMGAF)
 - ESCUELA DE BUCEO DE LA ARMADA (EBA)
 - ESCUELA DE SUBMARINOS (ESUBMAR)
 - JUEF
 - CNR

JUEF: Junta de Educación Física.
 CNR: Comisión Naval de Regatas.

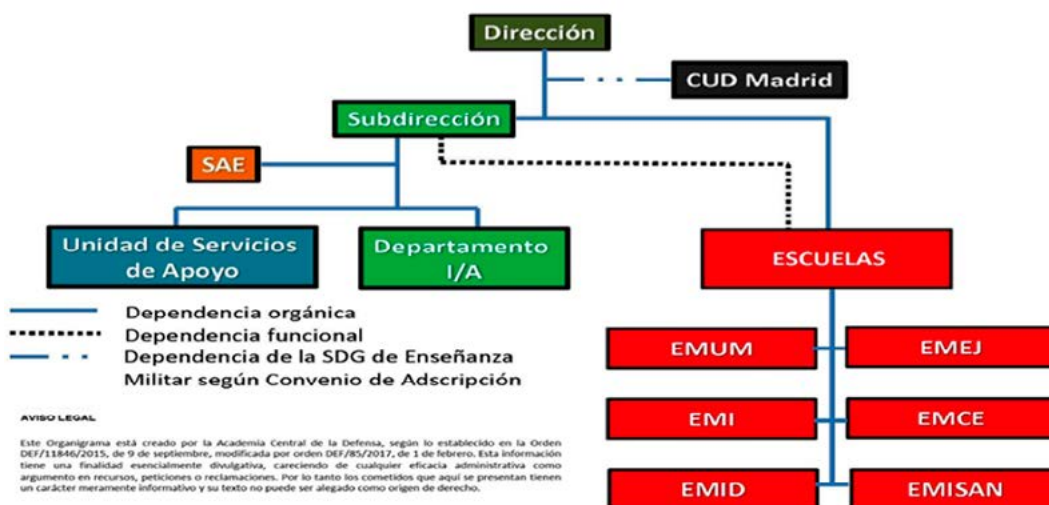
Ejército del Aire

CENTROS DOCENTES MILITARES

- LEÓN**: Academia Básica del Aire
- ZARAGOZA**: Escuela de Técnicas de Seguridad Defensa y Apoyo
- SALAMANCA**: GRUEMA (Escuela de Transporte Aéreo, Escuela de Tránsito Aéreo, Escuela de UAS)
- MADRID**: Centro de Guerra Aérea, Escuela de Mando y Control y Telecomunicaciones, Escuela de Técnicas Aeronáuticas, Centro Cartográfico y Fotográfico, Escuadrón de Enseñanza de Automoción
- TALAVERA**: Escuela de Caza y Ataque
- ALCANTARILLA**: Escuela Militar de Paracaidismo
- SEVILLA**: DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA
- GRANADA**: Escuela de Helicópteros
- SAN JAVIER**: Academia General del Aire

Compromiso, Integridad y Excelencia

Academia Central de la Defensa



CUD: Centro Universitario de la Defensa.
 SAE: Servicio de Administración Económica.
 EMUM: Escuela de Música Militar.
 EMEJ: Escuela Militar de Estudios Jurídicos.
 EMI: Escuela Militar de Intervención.
 EMCE: Escuela Militar de Ciencias de la Educación.
 EMID: Escuela Militar de Idiomas de la Defensa.
 EMISAN: Escuela Militar de Sanidad.

ANEXO “J”

FINALIDAD Y CRITERIOS DE LA ENSEÑANZA MILITAR

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar establece:

«La enseñanza de formación de oficiales de los cuerpos generales tiene como finalidad la preparación para el ejercicio profesional y la capacitación para la incorporación a sus respectivas escalas. Comprende por una parte, la formación militar general y específica y, por otra, la correspondiente a un título de grado universitario del sistema educativo general.

También comprende la formación para la adquisición de las especialidades que sean necesarias los diferentes cometidos de cada cuerpo». (Artículo 44.1).

«La formación de suboficiales tiene como finalidad la preparación y capacitación para el ejercicio profesional y la obtención de las especialidades fundamentales que sean necesarias. Comprenderá la formación militar general y específica y la formación técnica correspondiente de formación profesional de grado superior». (Artículo 45.1)

- 1. La formación de los militares de tropa y marinería tiene como finalidad capacitarles militar y técnicamente para desempeñar los cometidos y ejercer las facultades de la escala y, en su caso, especialidad fundamental que se en las que se integren.*
- 2. Con esta formación se iniciará la preparación encaminada a que los militares de tropa y marinería obtengan el título de técnico de formación profesional de grado medio, o el que corresponda en el caso de las especialidades de música, integrando de forma progresiva tanto las enseñanzas teóricas como la experiencia durante el ejercicio de la profesión.»* (Artículo 47).

La enseñanza de formación se ajustará a los siguientes criterios (Artículo 64):

- a) Proporcionar la capacitación y especialización requeridas para el acceso a las diferentes escalas de oficiales.
- b) Facilitar la obtención de títulos del sistema educativo general.
- c) Garantizar la formación humana y el pleno desarrollo de la personalidad.
- d) Fomentar los principios y valores constitucionales.
- e) Asegurar el conocimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas.
- f) Promover los valores y las reglas de comportamiento del militar.
- g) *Desarrollar capacidades para asumir el proceso del conocimiento y adaptarse a su evolución.*

ANEXO “K”

EDADES MÁXIMAS PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL AÑO DE LA CONVOCATORIA.

Edades Máximas para participar en los procesos de selección ⁽¹⁾

FORMA DE INGRESO	Exigencia de título	OFICIALES				MILITARES DE COMPLEMENTO		SUBOFICIALES		Tropa y Marinería
		Cuerpos Generales e Infantería de Marina	Intendencia, ingenieros y Cuerpos Comunes	Cuerpo Militar de Sanidad, Medicina	Cuerpo de Músicas Militares, Dirección	Cuerpos Generales e Infantería de Marina	Cuerpo Militar de Sanidad, Medicina	Cuerpos Generales e Infantería de Marina	Cuerpo de Músicas Militares	
Directo	Sin título	21		21 ⁽¹⁰⁾	21			21		
	con título	26 ⁽⁷⁾	31 ⁽⁹⁾	33/37 ⁽³⁾	33	30	33	26	27	29 ⁽²⁾
Promoción	Sin título	318		27				31		
	con título	35 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	40 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	40 ⁽⁴⁾	40 ⁽⁴⁾⁽⁶⁾			33	33	

⁽¹⁾ No se deberán cumplir ni haber cumplido en el año en que se publique la convocatoria las edades que se señalan.

⁽²⁾ No se deberán tener cumplidos más de 29 años en el momento que la convocatoria designe para incorporarse al centro docente militar de formación.

- ⁽³⁾ 37 años en el supuesto de requerirse estar en posesión de un título de médico especialista.
- ⁽⁴⁾ Hasta el 2018, los suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina que posean la titulación requerida, podrán acceder por promoción para cambio de Escala o cambio de Cuerpo a las plazas que se determinen en la provisión anual, quedando exentos de los límites de edad.
- ⁽⁵⁾ Los militares de complemento de la Ley 17/1999 edad máxima 40 años.
- ⁽⁶⁾ Hasta el año 2018 para incorporarse por promoción para cambio de Escala, los suboficiales músicos quedan exentos de los límites de edad establecidos.
- ⁽⁷⁾ Aspirantes que aporten titulaciones de grado universitario igual o superior a 300 ECTS o titulaciones universitarias que figuren en el apartado 1.1^a del Anexo II del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero: 27 años. Aspirantes que aporten alguna titulación distinta a las anteriores: 26 años
- ⁽⁸⁾ Para Cuerpo General del Ejército del Aire, Especialidad fundamental vuelo: 24 años.
- ⁽⁹⁾ Intendencia, Jurídico e Intervención: sin límite de edad máxima.
- ⁽¹⁰⁾ Ingreso directo al Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, con al menos 120 ECTS superados del título de graduado en Medicina o, en su caso, 160 créditos del de Licenciado en Medicina: 25 años.

ANEXO “L”

ACTUACIONES A DESARROLLAR EN LA CONSTRUCCIÓN DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Resumen de la Declaración de la Sorbona (1.988) consolidada y ampliada con la Declaración de La Sorbona (1.999):

- Adoptar un sistema de titulaciones comprensible y comparable para promover las oportunidades de trabajo y la competitividad internacional de los sistemas educativos superiores europeos mediante, entre otros mecanismos, la introducción de un suplemento europeo al título.
- Establecer un sistema de titulaciones basado en dos niveles principales. La titulación del primer nivel será necesaria para el mercado de trabajo europeo. El segundo nivel comprenderá las titulaciones de postgrado, tipo máster y/o doctorado.
- Establecer un sistema común de créditos para hacer posible la comparación de los estudios y promover la movilidad de los estudiantes y titulados.
- Fomentar la movilidad con especial atención al acceso a los estudios de otras universidades europeas y a las diferentes oportunidades de formación y servicios relacionados.
- Impulsar la cooperación europea para garantizar la calidad y para desarrollar unos criterios y unas metodologías educativas comparables.
- Promover la dimensión europea de la educación superior y en particular, el desarrollo curricular, la cooperación institucional y programas integrados de estudios, de formación y de investigación.

ANEXO “M”

ORGANIZACIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA (CUD)

«Con la finalidad de impartir las enseñanzas de las titulaciones universitarias de grado el Ministerio de Defensa promoverá la creación de un sistema de centros universitarios de la defensa y la adscripción de estos a una o varias universidades públicas» (artículo 51.1 Ley 39/2007).

Corresponderá al Ministerio de Defensa la titularidad de dichos centros que se ejercerá a través de la Subsecretaría de Defensa, y se ubicarán en los correspondientes centros militares de formación de oficiales: Zaragoza (Ejército de Tierra), Marín (Armada) y San Javier (Ejército del Aire).

Los centros universitarios de la Defensa, adscritos a universidades públicas, se registrarán por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades y por la Ley 39/2007, de 19 de noviembre. Los títulos de grado universitario que se deben obtener serán los que se acuerden en el marco del convenio de adscripción correspondiente en función de las necesidades de la defensa nacional, y las exigencias del ejército profesional en las FAS.

En el sistema de centros universitarios de la Defensa se podrán impartir estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales de posgrado, tanto de máster como de doctorado, y se definirán y desarrollarán líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las FAS, colaborando con otras entidades y organismos públicos de enseñanza e investigación. Los centros universitarios de la defensa contarán con presupuesto propio financiado con cargo al presupuesto del Ministerio de Defensa.

Los órganos de gobierno del CUD son:

- Colegiados: Patronato y Junta del Centro
- Unipersonales: El Director del Centro, el Subdirector, el Profesor Secretario y el Gerente

El Patronato está compuesto por: Presidente (el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar), Vicepresidente (el General Jefe del Mando de Personal), Vocales (el Subdirector General de Ordenación y Política de Enseñanza, el Director de Enseñanza del Ejército respectivo, el Director de la Academia, el Director del CUD, el Delegado de la Universidad, y un representante nombrado por su Rector) y Secretario (el Profesor Secretario del CUD).

El Subsecretario de Defensa tiene la consideración de miembro nato del Patronato, con voz y voto y preside las reuniones cuando asiste. El Rector de la Universidad también tiene la consideración de miembro nato del Patronato, con voz y voto. Además, se pueden nombrar vocales accidentales aquellos que, por la naturaleza del tema a tratar, así lo aconsejen. Estos últimos tendrán voz pero no voto.

Las funciones del Patronato, entre otras, son las siguientes: ostentar la representación institucional del CUD, que puede delegar en el Director del mismo, aprobar las normas de Organización y funcionamiento del centro, el nombramiento del Director, nombrar al Secretario, Gerente y Subdirector a propuesta del Director, dar la conformidad al Director para la contratación de profesores, aprobar la plantilla del centro a propuesta del Director, dar su aprobación a los convenios propuestos por el Director, proponer el plan anual de actividades del centro, aprobar las cuentas del año anterior y el presupuesto y la programación plurianual de gastos, y dar cuenta al Ministerio de Defensa y a la Universidad de la memoria anual de actividades.

La Junta de gobierno está compuesta por: Presidente (el Director del CUD), Vicepresidente (el Director de Enseñanza del Ejército respectivo), Vocales (el Subdirector del CUD, el Jefe de Estudios de la Academia, el Delegado de la Universidad, los responsables de las áreas departamentales, Representación del profesorado y de los estudiantes, un miembro del personal de administración y servicios Gerente del CUD con voz pero sin voto y Secretario (el Profesor Secretario del CUD).

Para la necesaria coordinación de los planes de estudio impartidos en el CUD y en la Academia está la Junta de coordinación de la que es responsable el Director de la Academia.

El profesorado del CUD debe cumplir los requisitos de titulación académica y acreditación que establece la legislación vigente. Aquellos que no pertenezcan al profesorado universitario deberán contar con la venia docendi de la Universidad, otorgada por el Rector a propuesta del Delegado para las materias o disciplinas a su cargo.

El profesorado que imparta los estudios propios del CUD será contratado de acuerdo con el procedimiento que se establezca en las Normas de Organización y Funcionamiento. En la selección del profesorado debe participar, en cualquier caso, el Delegado de la Universidad.

Los alumnos del CUD se matricularán como alumnos de la Universidad, exigiéndose para su ingreso que cumplan los requisitos legales que prevean las disposiciones vigentes para el acceso a la universidad, y los que resulten del desarrollo normativo de los artículos 56 y 57 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre. Tendrán los mismos derechos y deberes, con las únicas limitaciones que las establecidas por su condición de militar en la Constitución, las Reales Ordenanzas para las FAS y el resto de legislación aplicable.

ANEXO "N"

CARGA LECTIVA DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE OFICIALES

		FGM		FME	FMEF	FMT	IDIOM	TFC	TOTAL	I + A	FF y OC
		FB	FM								
	1°	3	7	49			6		65	10s	3'5
AGM	2°			60'5			6		66'5	7'55 s	3'5 s
	3°			62			6		68	6,5 s	3'5 s
	4°			28'5	34		6		68'5	7 s	3 s
	5°				52		8	12	72	6 s	2 s
	T	3	7	200	86		32	12	340	37 s	15'5 s
	1°	3		54		6'5	3		66'5	8 s	125h
	2°			30		28	9		67	6s	125h
ENM	3°		4'5	40'5		18	3		66	6s	76h
C.G.	4°		2'5	24		32'5	8'5		67'5	6s	125h
	5°			18		29'5	8'5	12	68	10s	50h
	T	3	7	166'5		114'5	32	12	335	36s	501h
	1°	3		54		6'5	3		66'5	8s	125h
	2°			30		28	9		67	6s	125h
ENM	3°		7	40'5		15'5	3		66	6s	76h
I.M	4°			24		35	8'5		67'5	6s	125h
	5°			18		29'5	8'5	12	68	10s	50h

		FGM		FME	FMEF	FMT	IDIOM	TFC	TOTAL	I + A	FF y OC
		FB	FM								
	T	3	7	166'5		114'5	32	12	335	36s	501h
	1°	3		51			7'5		61'5	8s	114h
	2°		7	58'5			4'5		70	6s	114h
AGA	3°			34'5	27		4'5		66	6s	114h
VUELO	4°			12	46		9		67	6s	114h
	5				46		5	12	63	6s	106h
	T	3	7	156	119		30'5	12	327'5	32s	562h
	1°	3		51			7'5		61'5	8s	114h
	2°		7	58'5			4'5		70	6s	114h
AGA	3°			34'5	25		4'5		64	6s	114h
DCA	4°			12	46		9		67	6s	114h
	5°				48		5	12	65	6s	106h
	T	3	7	156	119		30'5	12	327'5	32s	562h

Fuente: Subsecretaría de Defensa

FGM Formación General Militar. FB Formación Básica. FM Formación Militar. FME Formación Militar Específica. FMEF Formación Militar Especialidad Fundamental. FMT Formación Técnica. IDIOM Idioma. TFC Trabajo fin de curso .I + A Instrucción más Adiestramiento. FF y OC Formación Física y Orden Cerrado. CG Cuerpo General. IM infantería de Marina. DCA Defensa y Control Aéreo.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

ANEXO “Ñ”

PERFIL GENERAL DE EGRESO DE LOS OFICIALES

PERFIL GENERAL DE EGRESO DE LOS OFICIALES DEL EJÉRCITO DE TIERRA

- CG.1 Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos y prestando una especial atención a la lealtad y a la preocupación por el subordinado.
- CG.2 Ejercer el mando y el liderazgo adecuado a cada situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG.3 Analizar, sintetizar, evaluar y emitir juicios con iniciativa y creatividad.
- CG.4 Tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en su ámbito profesional.
- CG.5 Trabajar en equipo en cualquier tipo de situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG.6 Adaptarse a cualquier tipo de situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG.7 Comunicarse con un nivel de inglés adecuado a sus cometidos profesionales.
- CG.8 Analizar y comprender la actualidad nacional e internacional de modo que le permita entender y asumir la contribución personal que, para la acción exterior de España, se le pueda exigir en cada caso.

- CG.9 Interpretar y aplicar los preceptos contenidos en la normativa y publicaciones, tanto militares como civiles, que afecten al ámbito militar en correspondencia a sus cometidos profesionales.
- CG.10 Emplear las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en las fuerzas Armadas como herramientas básicas de trabajo.
- CG.11 Aprender de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- CG.12 Desarrollar en estructuras militares nacionales e internacionales en correspondencia a sus cometidos profesionales, funciones administrativas, logísticas y docentes, mediante acciones principalmente directivas y de gestión.
- CG.13 Instruir y motivar a sus subordinados, empleando los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación, y en particular mediante la comunicación directa y el trato diario.
- CG.14 Practicar el ejercicio físico para mantener la preparación psicofísica necesaria que le permita preparar adecuadamente a sus subordinados y soportar las situaciones de esfuerzo diario y en operaciones.
- CG.15 Asumir con carácter accidental o interino, el mando o jefatura de las dependencias atribuidas a niveles orgánicos superiores, cuando por sucesión de mando le corresponda.
- CG.16 Aplicar los procedimientos de la instrucción individual al combate, en el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG.17 Prestar atención permanente a la seguridad y ser responsable a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que se establezcan para garantizar la integridad del personal, instalaciones, aeronaves, armamento, material y documentación, de conformidad con la normativa vigente.

PERFIL GENERAL DE EGRESO DE LOS OFICIALES DE LA ARMADA

INSTRUCCIÓN PERMANENTE NÚM. 03/2010 DE 21 DE DICIEMBRE, DEL ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS PERFILES Y COMPETENCIAS, A EFECTOS DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN, DEL OFICIAL DE LA ARMADA PARA SU ACCESO A LA ESCALA.

- CG.1 Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos y empleando, si fuera preciso, el uso de la fuerza de la Armada.
- CG.2 Ejercer un liderazgo adecuado a cada situación, en especial en situaciones de riesgo y combate en la mar.
- CG.3 Analizar, sintetizar, evaluar y emitir juicios con iniciativa y creatividad en el ámbito naval-militar.
- CG.4 Tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en su ámbito de competencia y en particular en el medio naval.
- CG.5 Trabajar en equipo en cualquier tipo de situación.

- CG.6 Adaptarse al medio naval y a cualquier tipo de situación que se pueda producir a bordo, tanto en la mar como en puerto.
- CG.7 Comunicarse con un nivel de inglés adecuado a sus cometidos profesionales.
- CG.8 Analizar y comprender la actualidad nacional e internacional para contribuir a la acción exterior de España.
- CG.9 Interpretar y aplicar los preceptos contenidos en la normativa y publicaciones en vigor, tanto militares como civiles, que afecten al ámbito naval-militar.
- CG.10 Emplear las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en las Fuerzas armadas como herramientas básicas de trabajo.
- CG.11 Aprender de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo, con el empleo de los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación.
- CG.12 Desenvolverse en estructuras militares nacionales internacionales.
- CG.13 Formar y motivar a sus subordinados para mejorar sus conocimientos y habilidades, mediante el empleo de los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación y en particular mediante la comunicación directa y trato diario.
- CG.14 Alcanzar y mantener la preparación psicofísica adecuada.
- CG.15 Manejar con destreza el equipo de la dotación individual reglamentaria en la Armada, en especial el arma reglamentaria, así como adquirir la habilidad y destreza necesaria en la instrucción individual y de combate.
- CG.16 Velar permanente por la seguridad y ser responsable, a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que se establezcan para garantizar la integridad del personal, instalaciones, aeronaves, armamento, material y documentación, de conformidad con la normativa vigente.
- CG.17 Analizar y comprender las misiones de la Armada, sus estructuras funcionamiento y medios.
- CG.18 Aplicar los principios de la Seguridad Interior y Prevención de Riesgos Laborales, para reducir los riesgos al personal y al material y para poder tomar las medidas iniciales en las emergencias a bordo.
- CG.19 Aplicar correctamente los principios básicos de la gestión de recurso de personal, material y financiero, para el desempeño de sus cometidos como oficial de un destino y oficial de brigada.

PERFIL GENERAL DE EGRESO DE LOS OFICIALES DEL EJÉRCITO DEL AIRE

- CG.1 Conocer, adquiriendo un compromiso ético, los principios y valores constitucionales para enmarcar su actuación en las reglas de comportamiento militar y en el código de conducta de los empleados públicos.
- CG.2 Conocer y ejercer, potenciando aquellas cualidades que contribuyen a motivar a sus subordinados, el liderazgo para ejercer el mando.

- CG.3 Potenciar adecuadamente la capacidad de aprendizaje, análisis, síntesis y emisión de juicios con iniciativa y creatividad para construir conocimiento.
- CG.4 Aplicar con precisión los conocimientos a la práctica para tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en su ámbito de competencia.
- CG.5 Organizar, planificar y trabajar conjuntos de personas de diferentes habilidades y aptitudes para lograr objetivos claramente definidos.
- CG.6 Afrontar con habilidad las modificaciones de conductas impuestas por las circunstancias para adelantarlas a nuestras necesidades.
- CG.7 Potenciar mediante el ejercicio de la habilidad para la expresión oral y escrita en castellano e inglés la capacidad de comunicación que posibilite la transmisión y comprensión de órdenes, ideas y conceptos.
- CG.8 Conocer de manera razonada la realidad internacional para contribuir a la acción exterior del Estado.
- CG.9 Aplicar adecuadamente las medidas medioambientales necesarias para preservar las instalaciones y zonas de operación.
- CG.10 Manejar e interpretar con precisión manuales, reglamentos y publicaciones para una adecuada gestión de la información.
- CG.11 Conocer y aplicar de manera razonada la informática para su utilización como herramienta básica de trabajo.
- CG.12 Conocer profundamente las normas de conducta y virtudes militares para adecuar su actuación a las disposiciones en vigor.
- CG.13 Conocer con precisión las misiones y organización del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas para contribuir a la acción conjunta.
- CG.14 Conocer de manera razonada los aspectos fundamentales del derecho de los conflictos armados para tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas.
- CG.15 Conocer adecuadamente las organizaciones internacionales de Seguridad y Defensa y los Tratados suscritos por España para poder integrarse en dichas organizaciones.
- CG.16 Conocer profundamente los fundamentos técnicos-científicos necesarios para el ejercicio profesional.
- CG.17 Conocer profundamente los fundamentos socio-humanísticos necesarios para el ejercicio profesional.
- CG.18 Conocer adecuadamente los fundamentos teóricos sobre riesgos laborales necesarios para el ejercicio profesional.
- CG.19 Conocer adecuadamente los fundamentos teóricos básicos de seguridad y defensa necesarios para el ejercicio profesional.
- CG.20 Conocer y aplicar prácticamente el mando y preparación de la unidad militar de su nivel, de las subordinadas y el marco general de las superiores en las que se encuentra, para integrarse adecuadamente en una estructura militar operativa.

- CG.21 Alcanzar y mantener mediante la práctica deportiva la preparación psicofísica, para soportar las situaciones de esfuerzo físico y psíquico a que estuviese sometido.
- CG.22 Detectar con rapidez situaciones de peligro, potencialmente peligrosas o que puedan afectar a la seguridad para reaccionar ante ellas con oportunidad y acierto.
- CG.23 Redactar e interpretar adecuadamente documentos profesional operativos, para ordenar con claridad y precisión y ejecutar las órdenes que reciba con prontitud y habilidad.

ANEXO “0”

MODELOS DE ENSEÑANZA MILITAR EN PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO

MODELO ALEMÁN

La edad mínima de acceso a las Fuerzas Armadas en todas sus escalas es de diez y siete años cumplidos y un máximo de treinta años.

Para el ingreso en las academias militares de oficiales se requiere haber obtenido el certificado de acceso a la Universidad (equivalente al PAU en España). Los solicitantes pasan un proceso de selección consistente en pruebas de aptitud individual y en equipo relacionadas con la capacidad de estudio, de desarrollo de proyectos, de rendimiento y de aptitud física.

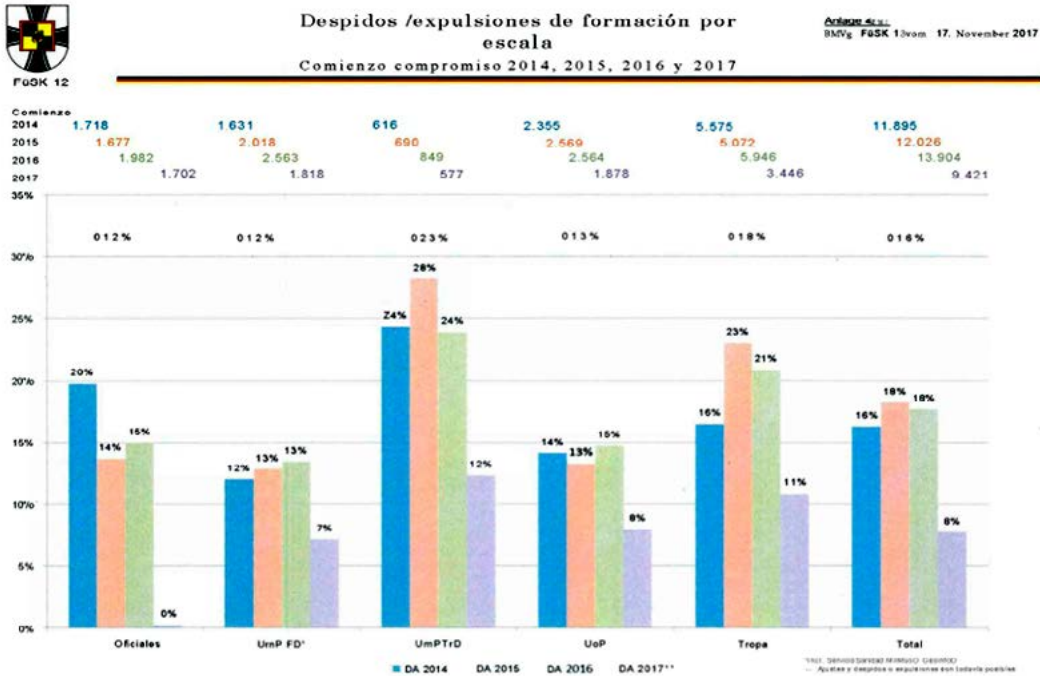
La duración de la carrera es de seis años (72 meses) en los tres ejércitos con una fase inicial de formación militar en las distintas academias de duración aproximadamente a un año (15 meses). Una segunda fase en una de las dos universidades que el Ejército («Bundeswehr») posee en Hamburgo y Múnich, donde todos los cadetes y guardiamarinas realizan durante cuatro años (48 meses) estudios que finalizan con un master universitario. Tras estos estudios realizan la formación específica militar con una duración de casi dos años (24 meses) con la que se incorporan a la escala de oficiales.

El número de solicitantes para acceder a oficial es el que figura en la siguiente tabla:

Modelo Alemán Tabla 1

Oficiales	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Solicitudes	9589	9112	10008	10799	11165	11435	10674	10412
Vacantes	1889	1580	1647	1901	1800	1807	1971	2471

Desde el año 2014 las renunciaciones/ despidos (los despidos se refieren a los primeros 6 meses de servicio, periodo de prueba) de las diferentes escalas, fueron:



Para el acceso a las academias de suboficiales, se requiere haber cursado y obtenido el certificado de fin de estudios en la escuela primaria superior o un nivel de educación similar o el de un instituto de enseñanza media sin ser necesario haber obtenido el título de bachiller.

La duración del periodo de formación varía dependiendo del ejército a que se pertenezca y va desde los tres (3) años (36 meses) en el Ejército del Aire («Lufwaffe»), tres años y dos meses (38 semanas) para el Ejército de Tierra («Bundeswehr») y tres años y medio (42 meses) para la Marina («Marine»).

MODELO BRITÁNICO

El proceso de reclutamiento de Oficiales tiene dos modalidades, el acceso directo («Direct entry», DE) que permite el ingreso con los estudios mínimos del equivalente británico al Bachillerato, aunque una parte importante de los candidatos lo hacen en posesión ya de un grado universitario, y el acceso por promoción interna («Late entry», LE) para los procedentes de suboficiales y tropa y marinería. Los límites de edad son muy similares a los del resto de países analizados con el mínimo en los diez y ocho (18) años y el máximo en treinta (30) años. Para los oficiales que en España denominamos de Cuerpos

Comunes el acceso es siempre con un grado universitario correspondiente a la cualificación profesional específica.

En el modelo británico de enseñanza militar los centros de formación militares no imparten estudios universitarios.

La formación específicamente militar de los futuros oficiales se realiza en la «*Royal Military Academy of Sandhurst*» (RMAS), EL «*Royal Navy College of Dartmouth*» y el «*Royal Air Force College of Cranwell*» (RARC) en función del ejército elegido, durante un periodo de aproximadamente un año que varía dependiendo también de esta elección.

Es de notar que la enseñanza de formación se desarrolla a lo largo de toda la carrera del militar, dejando para empleos superiores la adquisición del grado universitario si no se poseyera al ingresar y el master para los oficiales que carecen de él. El objetivo de las academias militares se centra solamente en la capacitación para desempeñar el primer empleo de oficial.

En lo que respecta a las escalas de suboficiales, no existe la posibilidad de acceso directo. Los empleos de suboficiales y tropa y marinería se consideran la misma escala. El ingreso se hace en el empleo más bajo y se progresa por promoción interna, con años de servicio, selección por méritos y realización de cursos para ir completando la formación para los empleos superiores.

MODELO DE ESTADOS UNIDOS

En las Fuerzas Armadas de los EE.UU. solo existen dos escalas, la de Oficiales («*Commissioned officers*») y la de Suboficiales denominada «*Enlisted*» («*Non Commissioned Officers*» NCO) en las que se ingresa por procesos muy similares en los tres ejércitos.

La edad mínima de ingreso son los 17 años para las dos escalas.

El ingreso en la escala de oficiales se hace de tres formas:

- A través de la academia militar correspondiente, la «*US Military Academy, West Point (NY)*» para el Ejército de Tierra («*US Army*» USA), la «*US Naval Academy de Annapolis (MD)*» para la marina («*US Navy*» USN) y cuerpo de Infantería de Marina o marines («*US Marine Corps*» USMC) y la «*US Air Force Academy*» (USAFA) de Colorado Springs).
- Siguiendo el programa de oficiales de reserva que cada ejército ofrece
- Por promoción interna desde la escala de «*Enlisted*».

Para el ingreso en las academias militares se exige haber superado el denominado «*High School*», tener carta de recomendación de un congresista o senador o cargo político del gobierno, haber pasado la prueba de acceso a la universidad con buena nota y pasar un proceso de selección bastante complicado que incluye entrevistas personales y diversas pruebas de aptitud.

Las academias militares están consideradas como universidades donde se estudian una amplia gama de carreras civiles y se obtiene, después de un periodo de formación de cuatro años que, el primer empleo de oficial y el de graduado en la carrera civil elegida.

El ingreso siguiendo el programa de oficiales de la reserva consiste en que a ciertos candidatos que ingresan en determinadas universidades de los EE.UU. y así lo solicitan,

se les proporciona una beca para efectuar los estudios elegidos y durante los años que están en la universidad reciben además formación militar. Al graduarse se incorporan a la escala de oficiales elegida y se comprometen a servir durante un periodo de tiempo mínimo de ocho (8) años. Al finalizar el periodo mínimo pueden continuar, si son elegidos, sirviendo en empleos superiores o licenciarse.

Existe además una tercera forma de ingreso directo donde el candidato ya graduado en cualquier universidad americana solicita pertenecer a las Fuerzas Armadas y tras un periodo corto de formación pasa a desempeñar funciones del primer empleo del ejército elegido durante al menos cuatro años. Al finalizar el compromiso inicial, puede continuar si así lo desea y si su evaluación y el ejército al que pertenece se lo proponen. Esta forma de ingreso está abierta a los pertenecientes a la escala de «*Enlisted*» que disponen de un grado universitario.

Se especifican distintos datos referentes a cada Academia de Oficiales:

- Academia militar de West Point.

CLASS	SOLICITANTES	NOMINADOS	APROBADOS	ADMITIDOS	BAJAS	GRADUADOS
2017	15408	4166	2165	1190	254	936
2016	15171	4285	2629	1193	240	953
2015	13954	4344	2540	1261	266	995
2014	12264	4151	2342	1375	311	1064
2013	11107	3729	2058	1299	292	1007
2012	10133	3841	1944	1292	260	1032
2011	10838	3746	2039	1305	274	1031
2010	10276	3643	2171	1311	309	1002

Porcentajes de aspirantes en relación con las plazas ofertadas (2010-2017)

CLASS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PLAZAS/ ASPIRANTES	12,8	12,0	12,8	11,7	11,2	9,0	7,9	7,7

US Navy Academy

CLASS: Año de graduación. NOMINADOS: Admitidos a examen. APROBADOS: Aquellos que superan todas las pruebas. ADMITIDOS: Los que ingresan.

- «US Naval Academy (USNA)»

Tabla1: Evolución de porcentajes de aspirantes en relación con las plazas ofertadas desde el año 2010 al año2017.

AÑO INGRESO	NÚMERO DE SOLICITUDES	PLAZAS	Nº DE ASPIRANTES POR PLAZA
2017	16.299	1.214	13,4
2016	17.043	1.184	14,4
2015	16.101	1.193	13,5
2014	17.618	1.191	14,8
2013	17.654	1.214	14,5
2012	20.601	1.184	17,4
2011	19.145	1.193	16
2010	17.416	1.191	14,6

Tabla2: Evolución de bajas en la USNA desde el año2010 al año 2017.

AÑO INGRESO	PLAZAS	AÑO EGRESO	Nº DE GRADUADOS	% DE BAJAS
2017	1.214	2021		
2016	1.184	2020		
2015	1.193	2019		
2014	1.191	2018		
2013	1.214	2017	1.053	13,3%
2012	1.184	2016	1.076	9,1%
2011	1.193	2015	1.070	10,3%
2010	1.191	2014	1.068	10,3%

US AF Academy

- «US Air Force Academy (USFA)»

Porcentaje de Aspirantes por plazas ofertadas 2010 al 2017

Curso	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2015 2016	2016 2017	2017 2018
Porcentaje	16,8%	11,1%	10,8%	9,9%	15,4%	15,1%	15,0%	15,2%

En relación a la escala de «Enlisted» el ingreso en los tres ejércitos es similar y bastante complejo. No se requiere ninguna calificación inicial. El candidato debe solicitar el ingreso en un centro de reclutamiento y tras superar un examen de aptitud para las Fuerzas Armadas son nombrados soldados o marineros y se someten a un periodo corto de instrucción. El progreso en los distintos empleos de tropa y marinería y suboficial se hace siguiendo cursos específicos para el empleo al que se accede previa evaluación para el ascenso por el jefe de su propia unidad.

Todos los miembros de la escala «Enlisted» de los tres ejércitos tienen programas que les ayudan a la promoción interna y a la obtención del empleo de oficial.

MODELO FRANCÉS

Las Fuerzas Armadas francesas tienen una amplia gama de modelos de carrera porque disponen de más de cincuenta (50) especialidades en cada ejército. Los modelos de enseñanza de formación difieren entre los Ejércitos y la Marina aunque algunos requisitos de ingreso son muy similares para los tres ejércitos diferenciándose solamente en la edad máxima de ingreso. Se resumen en el siguiente cuadro:

-	Ejército de Tierra	Marina	Ejército del Aire
Tropa y Marinería	17,5 años/29 años	17,5 años/29 años	17,5 años/30 años
mínimo 3 ^o de Bachiller			
Suboficiales	17,5 años/29 años	17,5 años/29 años	17,5 años/25 años
mínimo Bachillerato completo			
Oficiales	17,5 años/32 años	17,5 años/29 años	17,5 años/30 años
Ingreso por Oposición o título de Master			

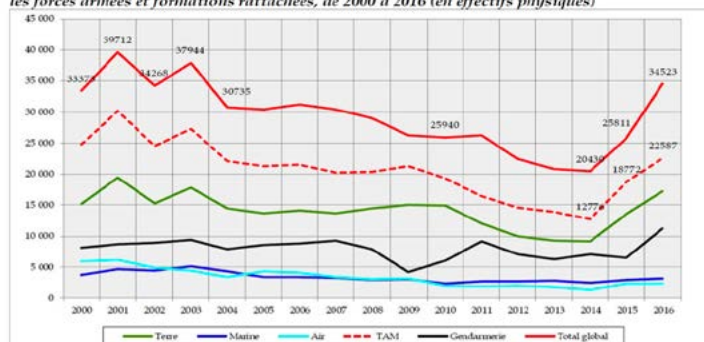
En la escala de oficiales, se puede acceder directamente por concurso-oposición o con titulación universitaria grado Master. No se contempla, sin embargo, el acceso de Suboficiales o Tropa y Marinería por promoción interna. La modalidad más extendida es la acceso directo y tras una preparación previa de dos años, que junto a la formación de tres años en las correspondientes academias de Tierra «*Ecole de Saint-CyrCoëtquidan*», Marina «*EcoleNavale*» en Lanveoc-Poulmic, Brest y del Aire «*L'Ecole de l'Air*» en Salon de Provence, los alumnos obtienen el grado militar correspondiente a su ejército y un título universitario de Máster en el Ejército de Tierra, de ingeniero en la Marina y en el Ejército del Aire un Máster o grado de Ingeniería.

En la escala de Suboficiales el ingreso se hace por acceso directo por concurso-oposición o por promoción interna desde la escala de Tropa y Marinería. Es de notar que la media de ingreso por promoción interna ronda el 45% de los ingresados. La duración de la formación varía según el Ejército y la especialidad y modo de acceso, yendo de un mínimo de dos meses para los de promoción interna de tropa en el Ejército de Tierra hasta el año y cuatro meses para los de acceso directo por concurso-oposición.

En la escala de Tropa y Marinería el modelo es muy sencillo y variable entre los tres ejércitos y tiene una duración genérica de seis meses.

En los siguientes gráficos se especifican datos sobre reclutamiento. En la evolución del número de ciudadanos que se hicieron militares entre los años 2000 y 2016, un 48% de cada cifra son soldados y el resto son suboficiales más oficiales:

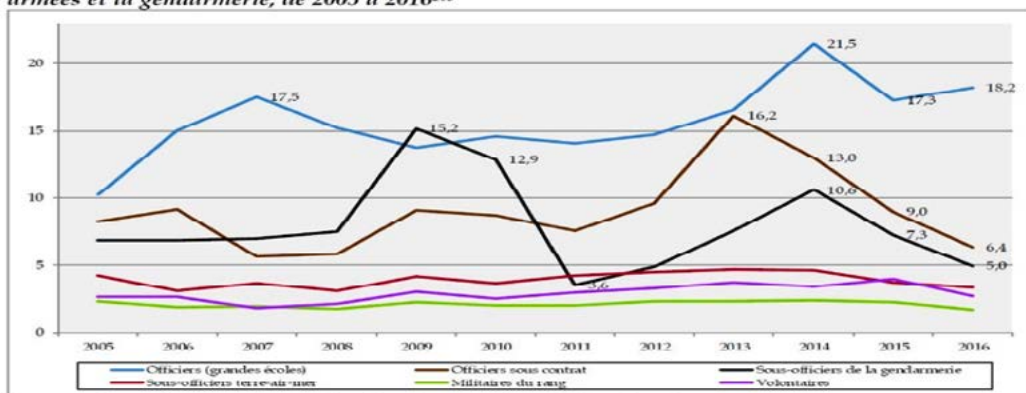
Graphique 7 - Évolution du volume de recrutements de militaires issus de la société civile, dans les forces armées et formations rattachées, de 2000 à 2016 (en effectifs physiques)



Sources : ministère de la défense, Bilan social. Gendarmerie : Bilan social du ministère de la défense 2000-2008, réponses à un questionnaire du Haut Comité depuis 2009.
 Champ : ensemble du personnel militaire issu de la société civile recruté sous PME A Défense et dans la gendarmerie. SSA, SEA, DGA, SCA, SID, CGA et APM⁰⁸ sont inclus dans le total global.
 Note : TAM : terre, air et mer.

Y en el siguiente cuadro se observa la evolución de los porcentajes de selección de ingresos de militares entre 2005 y 2016:

Graphique 8 – Évolution de la sélectivité des recrutements par voie externe de militaires, dans les armées et la gendarmerie, de 2005 à 2016¹⁰³



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.
 Champ : terre, marine, air et gendarmerie (y compris CSTAGN, hors voie de changement d'armée, passerelles police-gendarmerie et 3^e concours). Pour la marine, uniquement OSC opérationnels et volontaires hors aspirants.
 Nota : depuis 2012, les sous-officiers de gendarmerie (SOG) sont recrutés en mode concours.

MODELO ITALIANO

La enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas de Italia es impartida por cada uno de los Ejércitos.

Para el acceso a la escala de oficiales se ingresa en las academias militares por concurso público y tras cinco años de estudio se les proporciona un grado universitario («*Laurea 2^o Livello*») más el primer empleo militar de oficial.

Los estudios realizados en los centros de formación de oficiales de las Fuerzas Armadas italianas tienen consideración de estudios universitarios dentro del Área de Defensa y Seguridad.

También se puede acceder a la escala de oficiales aquellos ciudadanos que disponen de un grado universitario y reciben la formación militar adecuada para el desempeño del primer empleo de oficial. La duración de esta formación es corta.

La formación en la escala de suboficiales es similar con la diferencia de que la duración para obtener el primer empleo de la escala es de solo tres años y el grado universitario que obtienen es «*Laurea 1^o Livello*».

En la escala de Tropa y Marinería el acceso también se realiza por concurso público. El periodo de formación depende del ejército y va desde las nueve (9) a las diez y ocho (18) semanas. Los soldados solamente obtienen un certificado de asistencia.

MODELO PORTUGUÉS

De la información solicitada solamente se ha recibido la del Ejército de Tierra correspondiente a los cursos de formación de oficiales para el régimen de cuadro permanente (QP), de voluntariado/contrato (RV/RC); para la de suboficiales para cuadro permanente (QP) y para RV/RC y para tropa para RV/RC, impartidos en el Ejército durante el periodo 2010-2017.

- 1. Enseñanza y Formación de Oficiales del Cuadro permanente (QP)

a. Formas de acceso

El acceso a la Academia Militar se efectúa exclusivamente a través de un concurso local de admisión, separado del concurso nacional de acceso a la enseñanza superior, constituido por una Prueba Documental, conteniendo una Fase Preliminar y otra Complementaria y, también por prerequisites eliminatorios, constituidos por: una prueba de aptitud física, una prueba de lengua inglesa, un reconocimiento médico, una evaluación psicológica y una prueba de aptitud militar.

b. Duración del periodo de formación

Los cursos del Ejército, de Ciencias Militares en las especialidades de Infantería, Caballería y Artillería y de Administración Militar, y los de la Guardia Nacional Republicana (GNR) tienen una duración de 5 años y se realizan en la Academia Militar.

Los Cursos de Ingeniería, del Ejército y de la GNR, tienen una duración de 7 años, siendo el 5º y 6º años impartidos en el Instituto Superior Técnico.

Los cursos de Sanidad, del Ejército y de la GNR, tienen una duración de 6 años. Los alumnos hacen la formación militar complementaria en la Academia Militar y paralelamente los cursos en las Universidades que se mencionan más adelante, obedeciendo a sus propios currículos académicos: Medicina en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nueva Lisboa; Medicina Dentaria en la Facultad de Medicina Dentaria de la Universidad de Lisboa; Medicina Veterinaria en la Facultad de Veterinaria de la Universidad Técnica de Lisboa y Ciencias Farmacéuticas en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Lisboa.

c. Centro de formación

Actualmente la Academia Militar dispone de un polo en Lisboa, donde se sitúa su sede, y un polo en Amadora (desde 1951)

d. Evolución del ratio de candidatos en relación con las plazas

Año	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Plazas	136	141	123	123	80	89	72	88	96
Candidatos	1716	1385	1371	1232	724	789	764	1009	1095

e. Evolución de las bajas

Año	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Admitidos	136	136	121	96	67	89	72	88	96
Suspensos (Baja a petición propia)	17	10	18	9	10	10	10	12	9

f. Título obtenido

La Academia Militar es una Unidad Orgánica Autónoma del Instituto Universitario Militar e imparte cursos que confieren el grado de Máster habilitando al alumno para el ingreso en la categoría de Oficial del Cuadro Permanente del Ejército y de la GNR.

2- Enseñanza de Formación de Oficiales RV/RC

a. Formas de acceso

Curso de Formación de Oficiales RV/RC

b. Duración del periodo de formación

(1) Curso de Formación de Oficiales RV/RC

(a) Incluye la Instrucción Básica (5 semanas), la Instrucción Complementaria 1 (7 semanas) y la Instrucción Complementaria 2 – módulo de liderazgo (5 semanas);

(b) Asisten también a Formación Específica Inicial (FEI) que puede variar entre 5 semanas y 9 meses, dependiendo de la especialidad.

(2) Curso Especial de Formación RV/RC

Dado que los candidatos detentan, por lo menos, el grado de licenciatura, sólo asisten a Instrucción Básica, la Instrucción complementaria 1 y la Instrucción Complementaria 2, no teniendo necesidad de hacer la FEI.

c. Centro de formación

(1) La unidad formadora responsable de los Cursos de Formación de Oficiales RV/RC es la Escuela de las Armas;

(2) La FEI es impartida en diversos polos de formación, dependiendo de la especialidad: Escuela de las Armas; Escuela de Servicios; Regimiento de Comandos; Regimiento de Paracaidistas; Centro de Tropas de Operaciones Especiales; Regimiento de Artillería Antiaérea nº 1; Regimiento de Ingeniería nº 1; Regimiento de Transmisiones y Regimiento de Mantenimiento.

d. Evolución del ratio de candidatos en relación con las plazas

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plazas	216	9	9	43	38	275	120	150
Candidatos	872	397	13	533	342	1544	624	216

e. Evolución de las bajas

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Admitidos	224	6	0	35	31	192	38	107
Suspensos	26	0	0	1	3	34	15	11

f. Título obtenido

Los alumnos del Curso de Formación de Oficiales RV/RC, después de terminar la formación ingresan en la carrera de Oficiales y son promovidos al empleo de Aspirante a Oficial (equivalente a Alférez en España).

3- Enseñanza y formación de Suboficiales

a. Formas de acceso

(1) Para ingreso en QP – Curso de Formación de Suboficiales del QP

(2) Para el ingreso en régimen RV/RC – Curso de Formación de Suboficiales RV/RC

b. Duración del periodo de formación

(1) Curso de Formación de Suboficiales de QP

Tiene una duración de dos años: un año lectivo en la Escuela de Sargentos del Ejército y un año lectivo en la Escuela de las Armas o en la Escuela de Servicios. Los alumnos de Servicio de Material y del Arma de Transmisiones tienen un tercer año lectivo adicional de formación.

(2) Curso de Formación de Suboficiales RV/RC

(a) Incluye la Instrucción Básica (5 semanas), la Instrucción complementaria 1 (7 semanas) y la Instrucción complementaria 2 – módulo de liderazgo (5 semanas);

(b) Asisten también a FEI que puede variar entre 5 semanas y 9 meses, dependiendo de la especialidad.

c. Centro de formación

(1) La Unidad Formadora responsable para los Cursos de Formación de los Suboficiales QP y RV/RC es la Escuela de Sargentos del Ejército:

(2) La FEI para el curso de Formación de Suboficiales RV/RC se realiza en las Unidades Formadoras (Escuela de las Armas y Escuela de Servicios) y en los diversos polos de Formación: Regimiento de Comandos, Regimiento de Paracaidistas, Centro de Tropas de Operaciones especiales, Regimiento de Artillería Antiaérea nº 1, regimiento de Ingeniería nº 1, Regimiento de Transmisiones y Regimiento de Mantenimiento.

d. Evolución del ratio de candidatos en relación a las plazas

(1) Curso de Formación de Suboficiales del QP

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plazas	146	133	77	50	47	60	89	70
Candidatos	911	1281	814	699	742	570	472	533

(2) Curso de Formación de Suboficiales de RV/RC

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plazas	488	127	46	90	80	440	410	175
Candidatos	1010	646	526	619	392	2058	1488	952

e. Evolución de las bajas

(1) Curso de Formación de Suboficiales del QP

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Admitidos	146	135	77	50	48	62	89	70
Suspensos	6	10	8	2	3	3	0	0

(3) Curso de Formación de Suboficiales RV/RC

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Admitidos	481	328	0	90	46	219	443	194
Suspensos	13	9	0	15	12	35	144	55

f. Título obtenido

(1) Los alumnos del curso de formación de Suboficiales QP, después de finalizada la formación, ingresan en la carrera de Suboficiales QP y son promovidos al empleo de 2º Sargento (equivalente. Sargento en España).

(2) Los alumnos del curso de formación de Suboficiales RV/RC, después de finalizada la formación, ingresan en la carrera de Suboficiales RC/RV y son promovidos al empleo de 2º Furriel (equivalente. Cabo Mayor en España)

4- Enseñanza de formación de Tropa

a. Forma de acceso

Curso de Formación General de Tropa del Ejército (RV/RC)

b. Duración de la Formación

El curso incluye la Instrucción Básica (5 semanas) y la Instrucción Complementaria 1 (7 semanas)

c. Centro de Formación

La formación se efectúa en los siguientes polos de formación, conforme al contingente.

(1) Contingente Normal: Regimiento de Apoyo Militar de Emergencias, Regimiento de Infantería nº 1, Regimiento de Infantería nº 19, Regimiento de Guarnición nº 1, Regimiento de Guarnición nº 2 y Regimiento de Guarnición nº 3.

(2) Contingente Especial: Regimiento de comandos, regimiento de Paracaidistas y Centro de Tropas de Operaciones Especiales

d. Evolución del ratio de candidatos en relación con las plazas

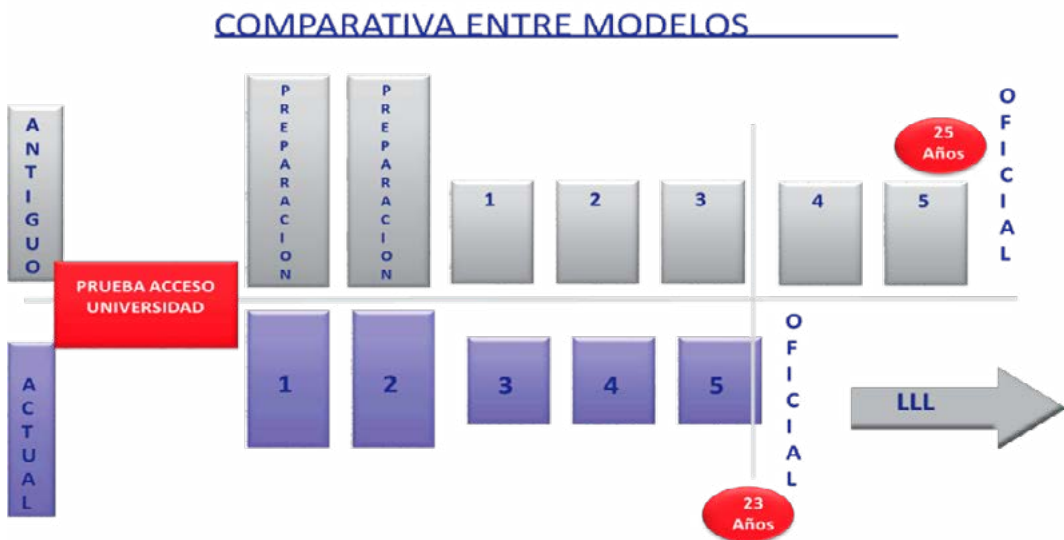
Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plazas	4365	1807	3526	1653	882	1655	4000	3750
Candidatos	10961	7731	5502	5122	4035	4890	5153	4282

e. Título obtenido

Los alumnos después de terminar la formación ingresan en la carrera de Tropa RV/RC con el grado de Soldado.

ANEXO "P"

EDAD MEDIA DE INCORPORACIÓN A LAS ESCALAS DE OFICIALES



ANEXO “Q”

NIVEL DE RELACIÓN CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS COMUNES ENTRE TITULACIONES DE TÉCNICO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES

NIVEL DE RELACIÓN COMPETENCIAS COMUNES TTS Y ESPFUN. E.T.

ESPFUN		NIVEL DE RELACIÓN	TTS
OPERATIVAS	INFANTERÍA LIGERA	40%	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
	INFANTERÍA ACORAZADA/ MECANIZADA	40%	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
	CABALLERÍA	40%	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
	ARTILLERÍA DE CAMPAÑA	60%	MECATRÓNICA INDUSTRIAL/ADMINISTRACIÓN DE SISTE. INFORMÁ. EN RED
	ARTILLERÍA ANTIAÉREA	60%	MECATRÓNICA INDUSTRIAL/ADMINISTRACIÓN DE SISTE. INFORMÁ EN RED
	INGENIEROS	75%	PROYECTOS DE OBRA CIVIL
	TRANSMISIONES	75%	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS
	AVIACIÓN DEL EJÉRCITO DE TIERRA	60%	MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO

ESPFUN		NIVEL DE RELACIÓN	TTS
TÉCNICAS	AUTOMOCIÓN	80%	AUTOMOCIÓN
	MANTENIMIENTO DE AERONAVES	80%	MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO
	INFORMÁTICA	80%	ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS EN RED
	MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO Y MATERIAL	80%	MECATRÓNICA INDUSTRIAL
	ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES	80%	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO
	MANTENIMIENTO DE MONTAJE Y EQUIPOS	80%	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES TÉRMICAS Y DE FLUIDOS

NIVEL DE RELACIÓN COMPETENCIAS COMUNES TTS Y ESPFUN. ARMADA

ESPFUN	NIVEL DE RELACIÓN	TTS
ADMINISTRACIÓN	15%	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
ALOJAMIENTO Y DIRECCIÓN	54%	DIRECCIÓN DE COCINA
ARMAS	23%	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO
COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	50%	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS
ENERGÍA Y PROPULSIÓN	50%	ORGANIZACIÓN MANTENIMI. MAQUINARÍA DE BUQUES Y EMBARCACIONES
MANIOBRA Y NAVEGACIÓN	50%	TRANSPORTE MARÍTIMO Y PESCA DE ALTURA
SISTEMAS	38%	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO
INFANTERÍA DE MARINA	8%	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN

NIVEL DE RELACIÓN COMPETENCIAS COMUNES TTS Y ESPFUN. E.A

ESPFUN	NIVEL DE RELACIÓN	TTS
PROTECCIÓN Y APOYO A LA FUERZA	38%	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS
CONTROL AÉREO Y SISTEMAS DE INF. Y TELECO.	60%	CONTROL AÉREO Y SISTEMAS DE INF. Y TELECO.
MANTENIMIENTO OPERATIVO	94%	MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO

Fuente: Subsecretaría de Defensa

ANEXO “R”

PERFIL GENERAL DE EGRESO SUBOFICIALES

COMPETENCIAS GENERALES SUBOFICIALES EJÉRCITO DE TIERRA

- CG1.- Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos y prestando una especial atención a la lealtad y a la preocupación por el subordinado.
- CG2.- Ejercer el mando y el liderazgo adecuado a cada situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG3.- Ejecutar las misiones que se le encomiende en el ámbito militar, con capacidad de analizar, sintetizar y evaluar la situación con iniciativa y creatividad.
- CG4.- Tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en su ámbito profesional.
- CG5.- Trabajar en equipo en cualquier tipo de situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG6.- Adaptarse a cualquier tipo de situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en la estructura orgánica y operativa de las FAS.
- CG7.- Comunicarse con un nivel de inglés adecuado que le permita desempeñar adecuadamente sus cometidos profesionales.

- CG8.- Comprender la actualidad nacional e internacional de modo que le permita entender y asumir la contribución personal que, para la acción exterior de España, se le pueda exigir en cada caso.
- CG9.- Aplicar los preceptos contenidos en normativa y publicaciones, tanto militares como civiles, que afecten al ámbito militar en correspondencia a sus cometidos profesionales.
- CG10.- Emplear las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en las Fuerzas Armadas como herramientas básicas de trabajo.
- CG11.- Aprender de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- CG12.- Desarrollar en estructuras militares nacionales e internacionales en correspondencia a sus cometidos profesionales, funciones operativas, técnicas, logísticas, administrativas y docentes mediante acciones principalmente ejecutivas.
- CG13.- Formar y motivar a sus subordinados, empleando los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación, y en particular mediante la comunicación directa y trato diario.
- CG14.- Practicar el ejercicio físico para mantener la preparación psicofísica necesaria que le permita preparar adecuadamente a sus subordinados y soportar las situaciones de esfuerzo diario y en operaciones.
- CG15.- Asumir, con carácter accidental o interino, el mando o jefatura de las unidades o dependencias atribuidas a niveles orgánicos superiores, cuando por sucesión de mando le corresponda.
- CG16.- Aplicar los procedimientos de la instrucción individual al combate, encuadrado en una unidad de la estructura operativa.
- CG17.- Prestar atención permanente a la seguridad y ser responsable, a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que se establezcan para garantizar la integridad del personal, instalaciones, aeronaves, armamento, material y documentación, de conformidad con la normativa vigente.

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL SUBOFICIAL DE LA ARMADA, A EFECTOS DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN, PARA SU ACCESO A LA ESCALA

INSTRUCCIÓN PERMANENTE NÚM. 01/2010 DE 21 DE DICIEMBRE, DEL ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS PERFILES Y COMPETENCIAS, A EFECTOS DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN, DEL SUBOFICIAL DE LA ARMADA PARA SU ACCESO A LA ESCALA.

COMPETENCIAS GENÉRICAS DE EGRESO DEL SUBOFICIAL DE LA ARMADA

- CG. 1.- Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos, empleando si fuera preciso el uso de la fuerza de la Armada.
- CG. 2.- Ejercer el mando y liderazgo adecuado a cada situación, en especial en situaciones de riesgo y combate en el mar

- CG. 3.- Adaptarse al medio naval y a cualquier tipo de situación que se pueda producir a bordo, tanto en la mar como en el puerto.
- CG. 4.- Comunicarse con un nivel de inglés adecuado a sus cometidos profesionales.
- CG. 5.- Interpretar y aplicar los preceptos contenidos en la normativa y publicaciones en vigor, tanto militares como civiles, que afecten al ámbito naval-militar.
- CG. 6.- Emplear las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas en las Fuerzas Armadas como herramientas básicas de trabajo.
- CG. 7.- Aprender de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo, con el empleo de los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación.
- CG. 8.- Desarrollar funciones operativas, técnicas, logísticas, administrativas y docentes, en estructuras militares nacionales e internacionales, en correspondencia a sus cometidos profesionales.
- CG. 9.- Formar y motivar a sus subordinados para mejorar sus conocimientos y habilidades, mediante el empleo de los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación y en particular mediante la comunicación directa y trato diario.
- CG. 10.- Alcanzar y mantener la preparación psicofísica adecuada.
- CG. 11.- Manejar con destreza el equipo de la dotación individual reglamentaria en la Armada, en especial el arma reglamentaria, así como adquirir la habilidad y destreza necesaria en la instrucción individual y de combate.
- CG. 12.- Prestar atención permanente a la seguridad y ser responsable, a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que establezcan para garantizar la integridad del personal, instalaciones, aeronaves, armamento, material y documentación, de conformidad con la normativa vigente.
- CG. 13.- Apoyar al mando mediante el asesoramiento en aspectos técnicos propios de su especialidad fundamental y en aspectos facultativos en lo concerniente al manejo de medios materiales
- CG. 14.- . Aplicar los principios de la Seguridad Interior y Prevención de Riesgos Laborales, para reducir los riesgos al personal y al material y para poder tomar las medidas iniciales en las emergencias a bordo.
- CG. 15.- Aplicar correctamente los principios básicos de la gestión de recurso de personal, material y financiero, para el desempeño de sus cometidos como suboficial de un destino y suboficial de brigada.
- CG. 16.- Interpretar documentos operativos de su área de competencia.

COMPETENCIAS GENERALES SUBOFICIALES EJÉRCITO DEL AIRE

Adquirir los principios y valores constitucionales para enmarcar su actuación en las reglas de comportamiento militar y en el código de conducta de los empleados públicos.

Ejercer, potenciando aquellas cualidades que contribuyen a motivar a sus subordinados, el liderazgo para ejercer el mando a su nivel.

Potenciar adecuadamente la capacidad de aprendizaje, análisis y síntesis para construir conocimiento.

Aplicar con precisión los conocimientos a la práctica para tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en el cumplimiento de las órdenes recibidas.

Organizar, planificar y trabajar conjuntos de personas de entidad pelotón, con diferentes habilidades y aptitudes para lograr objetivos claramente definidos.

Afrontar con habilidad las modificaciones de conductas impuestas por las circunstancias para adelantarlas a nuestras necesidades.

Potenciar mediante el ejercicio de la habilidad para la expresión oral y escrita en castellano y en inglés la capacidad de comunicación que posibilite la comprensión y transmisión de órdenes, ideas y conceptos.

Identificar adecuadamente la normativa marco de ámbito internacional relacionándola con los conflictos armados y el derecho internacional humanitario.

Aplicar adecuadamente las medidas medioambientales necesarias para preservar las instalaciones y zonas de operación.

Aplicar de manera razonada la informática para su utilización como herramienta básica de trabajo.

Adquirir las normas de conducta y virtudes militares para adecuar su actuación a las disposiciones en vigor.

Identificar las misiones y organización de las Fuerzas armadas, en general, y del Ejército del Aire en particular.

Adquirir los fundamentos de primeros auxilios y soporte vital básico.

Identificar las organizaciones internacionales de seguridad y defensa y los tratados suscritos por España para poder integrarse en dichas organizaciones.

Adquirir los fundamentos técnico-científicos necesarios para el ejercicio profesional.

Adquirir los fundamentos socio-humanísticos necesarios para el ejercicio profesional.

Adquirir los fundamentos teóricos sobre riesgos laborales necesarios para el ejercicio profesional.

Adquirir los fundamentos teóricos básicos de seguridad y defensa necesarios para el ejercicio profesional.

Aplicar el mando y preparación de la unidad militar de su nivel y el marco general de las superiores en las que se encuentra.

Alcanzar y mantener mediante la práctica deportiva la preparación psicofísica, para soportar las situaciones de esfuerzo físico y psíquico a que estuviese sometido.

Detectar con rapidez situaciones de peligro, potencialmente peligrosas o que puedan afectar a la seguridad para reaccionar ante ellas con oportunidad y acierto.

Interpretar adecuadamente documentos profesionales operativos, para ordenar con claridad y precisión y ejecutar las órdenes que reciba con prontitud y habilidad.

ANEXO "S"

SUBOFICIALES (Cuerpos generales y Cuerpo de Infantería de Marina)

- Planes de estudios actuales.

**PLANES ESTUDIO SUBOFICIALES ACCESO DIRECTO SIN TITULACION TTS
(O.M. 60-61-62/2011 B.O.D. 172 DE 02/09/2011)**

EJÉRCITO	TITULACIÓN	FORMACIÓN GENERAL HORAS	FORMACIÓN ESPECÍFICA HORAS	TTS HORAS	TOTAL HORAS
TIERRA	Infantería ligera	1.070	640	1.290	3.000
	Infantería acoraz/meca	1.070	640	1.290	3.000
	Caballería	1.070	645	1.285	3.000
	Artillería de campaña	1.070	580	1.350	3.000
	Artillería antiaérea	1.070	580	1.350	3.000
	Ingenieros	1.070	580	1.350	3.000
	Transmisiones	1.070	580	1.350	3.000
	Helicópteros	1.070	580	1.350	3.000
	Electricidad y teleco	1.070	580	1.350	3.000
	Manteni. Y montaje de equipos	1.070	580	1.350	3.000
	Electricidad	1.070	580	1.350	3.000
	Informática	1.070	580	1.350	3.000
	Automoción	1.070	580	1.350	3.000
	Mantenimiento aeronaves	1.070	580	1.350	3.000
Manten. Armamento y material	1.070	580	1.350	3.000	

EJÉRCITO	TITULACIÓN	FORMACIÓN GENERAL HORAS	FORMACIÓN ESPECÍFICA HORAS	TTS HORAS	TOTAL HORAS
ARMADA	Administración	950	700	1.350	3.000
	Alojamiento y restauración	950	700	1.350	3.000
	Armas	950	700	1.350	3.000
	Comuni. Y sist. De información	950	700	1.350	3.000
	Energía y propulsión	950	700	1.350	3.000
	Maniobra y navegación	950	700	1.350	3.000
	Sistemas	950	700	1.350	3.000
AIRE	Protección y apoyo a la fuerza	970	680	1.350	3.000
	Mantenimiento operativo	970	680	1.350	3.000
	Control aéreo sist. Info. Y teleco	970	680	1.350	3.000

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

- Planes de estudios anteriores al modelo actual.

SUBOFICIALES PLANES DE ESTUDIO ANTERIORES AL MODELO ACTUAL

EJÉRCITO	HORAS FORMACIÓN GENERAL MILITAR	HORAS FORMACIÓN ESPECÍFICA	TOTAL HORAS
TIERRA	1040	1140	2180
ARMADA	1385	780	2165
AIRE	1080	1120	2200

Fuente: Subsecretaría de Defensa

ANEXO "T"

EVOLUCIÓN DE BAJAS EN LAS ACADEMIAS DE SUBOFICIALES

BAJAS ACADÉMICAS SUBOFICIALES MODELO ENSEÑANZA ANTERIOR

BAJAS SUBOFICIALES

MODELO ENSEÑANZA ANTERIOR	CURSO	TIERRA AGBS	ARMADA ESUBO	AIRE ABA	TOTAL CURSO
	2009-10	43	1	6	50
	2010-11	32	2	4	38

Fuente: Subsecretaría de Defensa, DIGEREM

BAJAS ACADÉMICAS SUBOFICIALES MODELO ENSEÑANZA ACTUAL

1.- EJÉRCITO DE TIERRA

BAJAS MODEL ACTUAL SUBOFICIALES E.T.

ACADEMIA	TÍTULOS TTS.	2011							2012							2013						
		I			B			T	I			B			T	I			B			T
		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T	
ACA. INF. TOLEDO	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	145	3	148	24	1	25	123	195	12	207	10	1	11	196	126	14	140	6	0	6	134
ACA. CAB. VALLADOLID	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	28	3	31	1	0	1	30	35	4	39	0	0	0	39	29	6	35	1	0	1	34

ACADEMIA	TÍTULOS TTS.	2011							2012							2013						
		I			B			T	I			B			T	I			B			T
		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T	
ACA. ART. SEGOVIA	MECATRÓNICA INDUSTRIAS	18	1	19	1	0	1	18	27	3	30	1	0	1	29	24	2	26	1	0	1	25
	ADMÓN.SIST. INFORMÁTICOS EN RED	9	2	11	1	0	1	10	18	4	22	0	1	1	21	14	2	16	0	0	0	16
ACA. ING. HOYO MANZANARES	PROYECTOS DE OBRA CIVIL	24	0	24	1	0	1	23	55	10	65	3	0	3	62	45	4	49	0	0	0	49
	SISTEMAS DE TELECO. E INFORMÁTICOS	22	0	22	0	0	0	22	37	6	43	0	0	0	43	55	4	59	1	0	1	58
ACA. LOG. CALATAYUD	MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO	21	3	24	0	0	0	24	27	0	27	0	0	0	27	27	1	28	0	0	0	28
	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO	29	3	32	1	0	1	31	34	3	37	1	0	1	36	37	4	41	2	0	2	39
	MANT.INST. TÉRMICAS Y FLUIDOS	1	1	2	0	0	0	2	11	1	12	0	0	0	12	11	1	12	0	0	0	12
	ADM.SISTE. INFORMATIVOS DE RED	13	4	17	0	0	0	17	14	7	21	1	0	1	20	22	5	27	2	1	3	24
	AUTOMOCIÓN	43	5	48	0	1	1	47	46	4	50	1	0	1	49	42	0	42	0	0	0	42
	MECATRÓNICA INDUSTRIAL	3	1	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	10	2	12	0	0	0	12

ACADEMIA	TÍTULOS TTS.	2014							2015							2016							2017						
		I			B			T	I			B			T	I			B			T	I			B			T
		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T	
ACA. INF. TOLEDO	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	130	11	141	5	1	6	135	130	3	133	6	1	7	126	128	2	130	6	0	6	124	126	2	128	0	0	0	128
ACA. CAB. VALLADOLID	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	31	5	36	1	0	1	35	30	3	33	2	0	2	31	30	2	32	1	1	2	30	31	2	33	0	0	0	33
ACA. ART. SEGOVIA	MECATRÓNICA INDUSTRIAS	23	3	26	0	0	0	26	25	0	25	1	0	1	24	25	2	27	1	0	1	26	25	2	27	1	0	1	26
	ADMÓN.SIST. INFORMÁTICOS EN RED	13	2	15	0	0	0	15	11	3	14	1	0	1	13	15	0	15	1	0	1	14	14	0	14	0	0	0	14
ACA. ING. HOYO MANZANARES	PROYECTOS DE OBRA CIVIL	47	5	52	1	1	2	50	45	2	47	2	0	2	45	43	3	46	5	0	5	41	42	3	45	0	0	0	45
	SISTEMAS DE TELECO. E INFORMÁTICOS	58	7	65	1	0	1	64	52	9	61	3	1	4	57	61	4	65	2	0	2	63	64	5	69	1	0	1	68
ACA. LOG. CALATAYUD	MANTENIMIENTO AEROMECÁNICO	25	0	25	0	0	0	25	20	0	20	0	0	0	20	23	1	24	0	0	0	24	22	0	22	0	0	0	22
	MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO	34	5	39	2	1	3	36	35	3	38	0	0	0	38	32	5	37	0	0	0	37	32	2	34	0	0	0	34
	MANT.INST. TÉRMICAS Y FLUIDOS	12	1	13	0	0	0	13	13	2	15	0	0	0	15	10	1	11	0	0	0	11	9	0	9	0	0	0	9
	ADM.SISTE. INFORMATIVOS DE RED	25	2	27	0	0	0	27	21	5	26	1	0	1	25	22	4	26	0	0	0	26	24	2	26	0	0	0	26
	AUTOMOCIÓN	36	4	40	0	0	0	40	32	6	38	0	0	0	38	37	1	38	0	0	0	38	35	1	36	0	0	0	36
	MECATRÓNICA INDUSTRIAL	9	3	12	0	0	0	12	11	1	12	0	0	0	12	11	1	12	0	0	0	12	12	1	13	0	0	0	13

I: INGRESO; B: BAJAS; H: HOMBRE; M: MUJERES; T: TOTAL

2.- ARMADA

ACADEMIA	ESPECIALIDAD	TÍTULOS TTS.	2011						2012						2013								
			I			B			T	I			B			T	I			B			T
			H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T	
EIMGAF	INFATERIA DE MARINA	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	32	3	35	1		1	34	25	1	26	1		1	25	24	1	25			0	25
ESENGRA	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	22	9	31			0	31	17	6	23	1		1	22	14	6	20			0	20
	MANIOBRA Y NAVEGACIÓN	TRANSPORTE MARITIMO Y PESCA DE ALTURA	22	3	25	1		1	24	13	5	18			0	18	20	3	23		1	1	22
	ALOJAMIENTO Y RESTAURACIÓN	DIRECCIÓN D E COCINA	12	2	14	1		1	13	4	3	7			0	7	2		2			0	2
ESCAÑO	ARMAS	MANTENIMIENTO ELECTRONICO	19	1	20	1		1	19	11	3	14			0	14	12	2	14			0	14
	COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS	25	1	26	1		1	25	8	3	11			0	11	11	1	12			0	12
	ENERGÍA Y PROPULSIÓN	ORGANIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE BUQUES Y EMBARCACIONES	56	2	58	2	1	3	55	52	10	62	1		1	61	46	4	50			0	50
	SISTEMAS	MANTENIMIENTO ELECTRONICO	27	2	29			0	29	24	2	26			0	26	22	6	28			0	28

ACADEMIA	ESPECIALIDAD	TÍTULOS TTS.	2014						2015						2016						2017									
			I			B			T	I			B			T	I			B			T	I			B			T
			H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T	
EIMGAF	INFATERIA DE MARINA	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	23		23			0	23	19	1	20			0	20	16	2	18	1		1	17	21		21			0	21
ESENGRA	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	20	3	23			0	23	17	4	21			0	21	13	0	13			0	13	11	3	14			0	14
	MANIOBRA Y NAVEGACIÓN	TRANSPORTE MARITIMO Y PESCA DE ALTURA	10	4	14			0	14	8	1	9			0	9	11	1	12			0	12	13	2	15			0	15
	ALOJAMIENTO Y RESTAURACIÓN	DIRECCIÓN D E COCINA	2		2	1		1	1	3	1	4			0	4	8	3	11			0	11	9	5	14			0	14
ESCAÑO	ARMAS	MANTENIMIENTO ELECTRONICO	8	4	12			0	12	10	2	12			0	12	7		7			0	7	10	1	11			0	11
	COMUNICACIONES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS	12	4	16			0	16	11	1	12			0	12	10		10			0	10	11	1	12			0	12
	ENERGÍA Y PROPULSIÓN	ORGANIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE BUQUES Y EMBARCACIONES	48	5	53			0	53	36	4	40			0	40	42	6	48	1				39	5	44			0	44
	SISTEMAS	MANTENIMIENTO ELECTRONICO	22	4	26			0	26	16	2	18			0	18	15	2	17			0	17	6	2	8			0	

I: INGRESO; B: BAJAS; %: TANTO POR CIENTO DE BAJAS

3.- EJÉRCITO DEL AIRE

ACADEMIA	ESPECIALIDAD	TÍTULOS TTS.	2011							2012							2013						
			I			B			T	I			B			T	I			B			T
			H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T				
ABA	PROTECCIÓN Y APOYO A LA FUERZA	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS	65	5	70	6	1	7	63	127	17	166	1	1	2	164	201	29	230	3	3	6	224
	CONTROL AEREO Y SIT.DE INFO. Y TELECO																						
	MANTENIMIENTO OPERATIVO	MANTENIMIENTO OPERATIVO	91	10	101	0	0	0	101	221	35	256	8	2	10	246	332	45	377	2	0	2	375

ACADEMIA	ESPECIALIDAD	TÍTULOS TTS.	2014							2015							2016							2017						
			I			B			T	I			B			T	I			B			T							
			H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T		H	M	T	H	M	T								
ABA	PROTECCIÓN Y APOYO A LA FUERZA	SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICOS	209	41	250	2	2	4	246	206	36	242	2	0	2	240	205	30	235	0	0	0	235	177	22	199	0	0	0	199
	CONTROL AEREO Y SIT.DE INFO. Y TELECO																													
	MANTENIMIENTO OPERATIVO	MANTENIMIENTO OPERATIVO	367	51	418	3	1	4	414	375	36	411	4	0	4	407	372	41	413	4	0	4	409	252	17	269	2	0	2	267

I: INGRESO; B: BAJAS; %: TANTO POR CIENTO DE BAJAS

Fuente: Elaboración propia. Datos Subsecretaría de Defensa

ANEXO “U”

BAREMO CONVOCATORIA DE TROPA Y MARINERÍA

Boletín Oficial de Defensa (BOD) 66, 18 de Marzo de 2017

Resolución 452/38045/2017, de 9 de marzo, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería.

APÉNDICE 7

Baremo de concurso

1. Méritos Generales:

- Estar en posesión del permiso de conducción de la clase C o superior 9 puntos
- Estar en posesión del permiso de conducción de la clase C1 6 puntos
- Estar en posesión del permiso de conducción de la clase B..... 3 puntos
- Estar en posesión del permiso de conducción de las clases A2 o A 1 punto
- Cuando se acrediten varios permisos de conducción se valorará únicamente el de mayor clase. Los permisos de conducción expedidos en el extranjero sólo podrán ser baremados si, en su caso, han sido debidamente canjeados por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, conforme a la normativa vigente. Los titulares de un permiso de conducción comunitario con una vigencia indefinida o superior a 15 años, estarán obligados a renovarlos, siempre y cuando, tengan la residencia legal en España transcurridos 2 años, desde el 19 de enero de 2013, fecha de entrada en vigor de la Directiva 2006/126/CE.

- Haber alcanzado en los últimos cinco años (a contar desde la finalización del plazo de admisión de solicitudes de cita previa), la condición de deportista de alto nivel 3 puntos
- Estar en posesión del Certificado de Nivel C1 (o superior) del idioma inglés..... 8 puntos
- Estar en posesión del Certificado de Nivel Avanzado del idioma inglés 5 puntos
- Estar en posesión del Certificado de Nivel Intermedio del idioma inglés 3 puntos
- Los certificados acreditativos de los diferentes niveles deberán estar expedidos de acuerdo con el Real Decreto 1629/2006, de 29 de diciembre, por el que se fijan los aspectos básicos del currículo de las enseñanzas de idiomas de régimen especial reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. También serán válidas las acreditaciones de los certificados no nacionales en el idioma inglés convalidables por los niveles mencionados, según la normativa de referencia¹.
- Se valorará únicamente el certificado de nivel de mayor puntuación.

2. Méritos Académicos:

- Estar en posesión del título o documento acreditativo de:
 - MECES² 4 Doctor³ 16 puntos
 - MECES 3, Master³ 15 puntos
 - MECES 2, Grado³ 13 puntos
 - MECES 1, Técnico Superior. 12 puntos
 - Apto en la prueba de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado⁴ 11 puntos
 - Bachillerato LOE, COU y sus equivalentes a efectos académicos..... 8 puntos
 - Título de BUP, 1er curso Bachillerato LOE 7 puntos
 - Título de Técnico o equivalentes a efectos académicos 6 puntos
 - Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o sus equivalentes a efectos académicos..... 4 puntos
- Cuando se acrediten varios méritos académicos se valorará únicamente el de mayor puntuación.
- Se valorarán otros estudios homologados y declarados equivalentes, a excepción del equivalente a efectos laborales (o profesionales) del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Los títulos, diplomas o estudios extranjeros deberán estar homologados a los títulos españoles, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto³, Ingeniero³, Licenciado³, Arquitecto Técnico³, Ingeniero Técnico³ y Diplomado³, o conforme a lo establecido en el Real Decreto 104/1988, de 29 de enero, sobre homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria.

1 Instrucción 77/2012, de 15 de octubre e Instrucción 9/2013, de 12 de febrero, de la Subsecretaría de Defensa, que modifican la Instrucción 75/2010, de 20 de diciembre, por la que se aprueban las normas particulares de desarrollo y ejecución para la determinación de la competencia lingüística en los idiomas extranjeros considerados de interés para las Fuerzas Armadas.

2 Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, modificado por el Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero.

3 Títulos universitarios de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional según el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

4 Para quienes se encuentren en posesión del título de Bachiller o equivalente, según Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas.

- Las Tablas de Equivalencia contenidas en el Convenio Andrés Bello serán válidas, a efectos de baremación, cuando el aspirante acredite poseer estudios de nivel superior a Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y no alcancen a completar una titulación determinada.
- Estos requisitos se acreditarán mediante la presentación del certificado original y fotocopia, o fotocopia compulsada, del título que se posea.
- La puntuación máxima de los méritos generales y de los méritos académicos no será superior a 36 puntos.

3. Méritos Militares (Fuerzas Armadas españolas):

a) Empleos alcanzados:

- Haber sido Militar Profesional de Tropa y Marinería (MTM) con empleo de Cabo o superior ... 2 puntos
- Haber sido MTM con el antiguo grado de Soldado/Marinero de Primera 1,5 puntos
- Haber sido MTM con empleo de Soldado / Marinero 1 punto
- Ser o haber sido Reservista Voluntario en cualquier categoría y empleo 0,25 puntos

b) Recompensas:

- Cruz del Mérito Militar, Naval o Aeronáutico con distintivo rojo..... 2 puntos
- Cruz del Mérito Militar, Naval o Aeronáutico con distintivo azul o amarillo 1,75 puntos
- Cruz del Mérito Militar, Naval o Aeronáutico con distintivo blanco..... 1,5 puntos
- Citación como distinguido en la Orden General 0,5 puntos
- Mención Honorífica 0,25 puntos

c) Misiones fuera del territorio nacional y tiempo de servicio:

- Por cada participación en misiones fuera del territorio nacional por un período igual o superior a dos meses ininterrumpidos 0,5 puntos
- Por cada año (o fracción) de servicio en las Fuerzas Armadas..... 0,25 puntos
La puntuación máxima de los méritos militares no será superior a **4 puntos**.
- Para ser valorada en la fase de concurso, deberá presentarse la documentación original o fotocopia debidamente legalizada o compulsada.

ANEXO “V”

ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES TROPA Y MARINERÍA ¹

- **Ejército de Tierra**

- a) Infantería Ligera.
- b) Infantería Acorazada/ Mecanizada.
- c) Caballería.
- d) Artillería de Campaña.
- e) Artillería Antiaérea.
- f) Ingenieros.
- g) Transmisiones.
- h) Apoyo Sanitario.
- i) Mantenimiento de Vehículos.
- j) Mantenimiento de Armamento y Material.
- k) Mantenimiento de Aeronaves.
- l) Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones.
- m) Chapa y Soldadura.
- n) Hostelería.
- ñ) Montador de Equipos.
- o) Música.

¹ Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Especialidades fundamentales.

- **Armada**

Cuerpo General

- a) Aprovisionamiento.
- b) Energía y Propulsión.
- c) Maniobra y Navegación.
- d) Operaciones y Sistemas.

- **Cuerpo de Infantería de Marina**

- a) Infantería de Marina.
- b) Música.»

- **Ejército del Aire**

- a) Protección de la Fuerza y Apoyo a las Operaciones.
- b) Auxiliar de Mantenimiento Aeromecánico.
- c) Auxiliar de Mantenimiento de Armamento.
- d) Auxiliar de Mantenimiento de Electrónica.
- e) Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos.
- f) Auxiliar de Mantenimiento de Infraestructuras.
- g) Auxiliar de Mando y Control.
- h) Operador de Equipos y Sistemas.
- i) Operaciones en Plataforma Aérea.
- j) Combustibles.
- k) Contraincendios.
- l) Cartografía e Imagen.
- m) Apoyo Sanitario.
- n) Administración.
- ñ) Hostelería.
- o) Música.

ANEXO “X”

COMPETENCIAS GENERALES DEL SOLDADO

COMPETENCIAS GENERALES DEL SOLDADO EJÉRCITO DE TIERRA

- CG 1. Actuar conforme a los principios y valores constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos y prestando especial atención a la lealtad a sus superiores y compañeros.
- CG 2. Practicar las actitudes propias del militar sintetizadas en las virtudes castrenses recogidas en las reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las propias del Ejército de Tierra.
- CG 3. Conocer las obligaciones y procedimientos del combatiente general y desarrollar las actividades específicas del Soldado relacionadas con las diferentes funciones de combate.
- CG 4. Comprender el régimen de derechos y obligaciones que, como militar y alumno, le asiste, así como sus expectativas profesionales.
- CG 5. Dominar las habilidades y destrezas de la instrucción individual del Ejército de Tierra, así como el manejo de las armas, municiones, equipos y demás medios materiales de dotación individual reglamentaria que se determinen.
- CG 6. Trabajar en equipo en cualquier situación relacionada con el desempeño de sus cometidos en las estructuras orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas.

- CG 7. Identificar las distintas UCO que componen la organización básica de la Defensa y la del Ejército de Tierra obteniendo una visión global e integrada de las diferentes Unidades en las que puede desarrollar su actividad militar, que propicie su integración en la profesión militar.
- CG 8. Desempeñar con eficacia las guardias y servicios propios del Ejército de Tierra, correspondientes al empleo de Soldado.
- CG 9. Ejecutar las misiones que se le encomiende en el ámbito militar, mediante la toma de decisiones oportunas.
- CG 10. Mantener las condiciones psicofísicas necesarias para su preparación y para soportar las situaciones de esfuerzo diario y en operaciones.
- CG 11. Comprender la importancia y necesidad de la información, así como los medios básicos utilizados para obtenerla, difundirla y protegerla frente a actos hostiles, pérdidas o revelaciones no autorizadas.
- CG 12. Prestar atención permanente a la seguridad y ser responsable, a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que se establezcan para garantizar la integridad del personal, instalaciones, aeronaves, armamento, material y documentación, según lo dispuesto en la normativa vigente.
- CG 13. Asumir, con carácter accidental, el mando de las unidades atribuidas a niveles orgánicos superiores, cuando por sucesión de mando le corresponda.
- CG 14. Colaborar como primer interviniente en los posibles escenarios de asistencia a la baja en las diferentes situaciones que suponga el combate y en caso de accidente o situación de emergencia.

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL MARINERO DEL CUERPO GENERAL DE LA ARMADA Y SOLDADO DE INFANTERÍA DE MARINA, A EFECTOS DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN, PARA SU ACCESO A LA ESCALA

INSTRUCCIÓN PERMANENTE NÚM. 02/2010 DE 21 DE DICIEMBRE, DEL ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS PERFILES Y COMPETENCIAS, A EFECTOS DE ENSEÑANZA DE FORMACIÓN, DEL MARINERO DEL CUERPO GENERAL DE LA ARMADA Y SOLDADO DE INFANTERÍA DE MARINA PARA SU ACCESO A LA ESCALA.

COMPETENCIAS GENÉRICAS DE EGRESO DEL MARINERO Y SOLDADO DE LA ARMADA

- CG. 1. Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las Fuerzas Armadas, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos, empleando, si fuera preciso, el uso de la fuerza de la Armada
- CG. 2. Interpretar correctamente el régimen de derechos y obligaciones del militar profesional, así como sus expectativas profesionales
- CG. 3. Actuar en todo momento cumpliendo con las órdenes de sus superiores, de acuerdo a la legalidad vigente, y con las normas de seguridad tanto personal como colectiva.

- CG 4. Poseer una visión básica y global de la Defensa Nacional, la estructura orgánica de las Fuerzas armadas y de la Armada en particular, así como de las Organizaciones Internacionales vinculadas a la Defensa
- CG 5. Alcanzar la adecuada formación naval-militar para realizar faenas marineras de carácter general y cometidos relacionados con la seguridad, tanto en puerto con en la mar.
- CG 6. Participar en las tareas de seguridad, logísticas y de servicios generales que se le encomienden.
- CG 7. Actuar adecuadamente ante situaciones de emergencia y alarma, de acuerdo con las normas elementales de autoprotección, Seguridad Interior y Seguridad Operativa, sabiendo prestar, a su nivel, los primeros auxilios ante los accidentes que se puedan producir.
- CG 8. Iniciarse en el trabajo en equipo, colaborando en la consecución de objetivos asignados, respetando el trabajo de los demás, participando activamente y cooperando en la superación de las dificultades que se presenten.
- CG 9. Mentalizarse de la importancia del inglés en la armada y familiarizarse con los medios y procedimientos existentes para su aprendizaje. Así como, iniciarse en la fraseología profesional de su especialidad en el idioma inglés.
- CG 10. Alcanzar y mantener la preparación psicofísica adecuada.
- CG 11. Poseer los conocimientos, a su nivel, sobre «cultura naval», así como sobre la historia, costumbres y tradiciones de la Armada.

COMPETENCIAS GENERALES, SOLDADOS DEL EJÉRCITO DEL AIRE

ORDEN DEF/466/2018, DE 27 DE ABRIL, POR LA QUE SE APRUEBA EL CURRÍCULO DE LA ENSEÑANZA DE FORMACIÓN PARA EL ACCESO A LA ESCALA DE TROPA DEL CUERPO GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE.

- CG 1. Adquirir los principios y valores constitucionales y las actitudes propias del militar recogidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y del Ejército del Aire, Interpretando correctamente el Régimen de derechos y obligaciones del militar profesional.
- CG 2. Identificar la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas, en particular del Ejército del Aire y de las organizaciones internacionales vinculadas a la Defensa.
- CG 3. Aplicar las normas de seguridad de higiene de carácter general y las propias de su puesto de trabajo y/o actividad, sabiendo utilizar los equipos de protección individual y colectiva cuando la situación lo requiera.
- CG 4. Adquirir la destreza básica común individual de todo combatiente contemplada para todo el personal Militar del EA, y las necesarias para realizar los cometidos, tareas logísticas y servicios generales que se le encomienden.
- CG 5. Mantener las condiciones psicofísicas necesarias para realizar los cometidos asignados.

ANEXO “Y”

TÍTULOS DE TÉCNICO MILITAR

Listado de los títulos de Técnico Militar aprobados por «*ORDEN DEF/2256/2003, de 28 de julio, por la que se aprueban los planes de estudios de los títulos de Técnico Militar del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire.*»

Los resaltados en **NEGRITA** tienen equivalencia genérica de nivel académico con el Título de Técnico, el resto tiene equivalencia directa con los títulos civiles que proporciona el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, según la Orden ECD/3869/2003, de 18 de diciembre.

EJÉRCITO DE TIERRA

- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS EN EL MEDIO NATURAL DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ADMINISTRACIÓN DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ALMACENES Y PARQUES DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN CARTOGRAFÍA E IMPRENTA DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN CHAPA Y SOLDADURA DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ELECTRICIDAD DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN GUARNICIONERÍA DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN HOSTELERÍA DEL EJÉRCITO DE TIERRA

- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN INSTALACIONES DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO DE AERONAVES DEL EJÉRCITO DE TIERRA**
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO DEL EJÉRCITO DE TIERRA**
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO DE TELECOMUNICACIONES DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MÚSICA DEL EJÉRCITO DE TIERRA.**
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN SEGURIDAD Y DEFENSA.**

ARMADA

- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MANIOBRA Y NAVEGACIÓN DE LA ARMADA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR DE ADMINISTRACIÓN DE LA ARMADA.
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN HOSTELERÍA DE LA ARMADA
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN MÁQUINAS E INSTALACIONES NAVALES DE LA ARMADA
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN SEGURIDAD Y DEFENSA**
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN SISTEMAS ELECTROMECÁNICOS DE LA ARMADA

EJÉRCITO DEL AIRE

- TÍTULO EN ACABADOS DE CONSTRUCCIÓN DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ACTIVIDADES COMERCIALES DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN ADMINISTRACIÓN DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE APOYO AL PERSONAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN COCINA DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÉCNICO MILITAR EN CONDUCCIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÉCNICO MILITAR EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÉCNICO MILITAR EN ELECTRICIDAD DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÉCNICO MILITAR EN ELECTROMECÁNICA DE VEHÍCULOS DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE LABORATORIO DE IMAGEN DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE LABORATORIO DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÍTULO DE OBRAS DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- **TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN SEGURIDAD Y DEFENSA**
- TÍTULO DE SOLDADURA Y CALDERERÍA DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- TÉCNICO MILITAR EN MANTENIMIENTO DE TELECOMUNICACIONES Y ELECTRÓNICA DEL EJÉRCITO DEL AIRE.

ANEXO “Z”

NIVEL DE ESTUDIO DE LOS ASPIRANTES INGRESADOS

TITULACIONES	2005		2006		2007		2008		2009	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CERTIFICADO ESCOLARIDAD	2695	272	2339	231	573	27	1310	71	806	50
GRADUADO ESCOLAR	1957	378	1291	245	834	167	961	131	0	0
6° EGB	106	8	69	5	4	0	1	0	0	0
7° EGB	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0
1° FP PRIMER GRADO	17	5	10	3	7	0	5	0	1	0
FP 1ER. GRADO	236	83	128	43	51	25	62	9	103	11
1° FP 2° GRADO	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
2° FP. 2° GRADO	6	1	7	1	4	0	7	0	9	1
FP 2° GRADO	100	38	69	29	35	9	24	4	61	13
1° BUP	22	6	15	3	5	0	4	0	5	1
2° BUP	45	14	32	8	14	4	14	2	29	3
BUP	90	26	48	19	22	4	10	0	50	5
COU	345	92	253	59	139	48	86	20	116	20
MECES 2. GRADO	74	51	78	68	59	36	68	42	174	79
MECES 3. MÁSTER	61	38	78	34	37	18	44	18	96	43
FP 3ER. GRADO	5	1	1	0	5	1	11	3	17	6

TITULACIONES	2005		2006		2007		2008		2009	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ESO	4464	907	4451	855	4258	790	5948	830	5824	515
1º ESO	230	48	156	23	19	1	68	2	0	0
2º ESO	1037	160	1027	194	1038	190	1511	180	817	58
3º ESO	314	58	325	61	306	56	385	60	149	11
TÉCNICO RD 1147/2011	0	0	3	0	2	0	93	13	0	0
ACC. FORMAT. GRADO MEDIO	415	70	424	79	468	49	818	77	781	36
TÉCN. GRADO MEDIO LOGSE	661	172	701	191	721	161	1154	199	1593	158
1º BACHILL LOGSE	323	98	361	97	354	96	373	73	422	78
BACHILL. LOGSE	1774	441	2012	533	1885	505	2314	488	2402	411
TÉCN GRADO SUPERIOR LOGSE	245	90	270	96	242	89	311	85	667	146
PRUEBA. ACCESO. UNIVER 25	21	3	17	3	14	1	25	1	51	5
SUP. PRUEBA ACCES. CICLO GRADO SUPERIOR	24	1	22	6	20	3	62	7	150	18
APTO PRUEBA ACC. A CICLO GRADO SUPERIOR	24	4	33	7	34	14	71	8	107	5
MECES 1, TÉC SUPERIOR	3	0	9	0	6	0	9	1	22	3
TÉCNICO ESPECIALISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MECES 5. DOCTOR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
ACCESO UNIV. MAYORES 25	1	0	2	0	1	0	2	0	0	0
ACCESO. PRUEBA CICLO FORMAT.	11	0	20	1	13	1	38	7	41	3
	15314	3065	14256	2894	11172	2295	15790	2331	14493	1679

TITULACIONES	2010		2011		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CERTIFICADO ESCOLARIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRADUADO ESCOLAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6º EGB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7º EGB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1º FP PRIMER GRADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FP 1ER.GRADO	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1º FP 2º GRADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2º FP. 2º GRADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FP 2º GRADO	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1º BUP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2º BUP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BUP	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COU	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MECES 2, GRADO	15	0	170	29	140	18	242	46	216	43	249	62	148	28

TITULACIONES	2010		2011		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
MECES 3, MÁSTER	16	1	77	20	119	18	248	40	405	61	144	44	51	20
FP 3ER. GRADO	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ESO	75	2	128	26	212	2	537	9	163	3	183	4	141	4
1° ESO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2° ESO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3° ESO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TÉCNICO RD 1147/2011	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1
ACC. FORMAT. GRADO MEDIO	6	0	81	3	0	0	3	0	0	0	2	0	0	0
TÉCN. GRADO MEDIO LOGSE	26	0	411	5	80	6	235	7	127	2	151	4	124	2
1° BACHILL LOGSE	5	1	141	4	34	2	99	4	54	2	57	1	47	3
BACHILL. LOGSE	46	0	472	23	157	3	389	21	310	18	310	9	263	7
TÉCN GRADO SUPEIOR LOGSE	35	2	399	34	198	5	454	21	725	35	584	33	323	21
PRUEBA. ACCESO. UNIVER 25	0	0	20	2	5	1	18	0	13	0	21	1	11	4
SUP. PRUEBA ACCES. CICLO GRADO SUPERIOR	7	0	109	5	46	1	15	0	0	0	1	0	0	0
APTO PRUEBA ACC. A CICLO GRADO SUPERIOR	73	2	824	62	379	15	817	51	860	61	815	55	581	38
MECES 1, TÉC SUPERIOR	7	0	77	1	43	2	86	5	142	4	118	6	92	3
TÉCNICO ESPECIALISTA	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
MECES 5. DOCTOR	0	0	1	0	1	0	64	16	75	19	1	0	1	0
ACCESO UNIV. MAYORES 25	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
ACCESO. PRUEBA CICLO FORMAT.	2	0	8	1	12	0	87	3	109	2	139	4	75	5
	317	8	2928	217	1427	73	3296	223	3200	250	2776	223	1864	136

Fuente: Subsecretaría de Defensa

ANEXO “AA”

RESUMEN NORMATIVA PROMOCIÓN

De acuerdo con la normativa en vigor, se subrayan los siguientes aspectos en relación con el concepto de promoción:

- Se facilitará el acceso a los suboficiales y los militares profesionales de tropa y marinería a las titulaciones requeridas para el ingreso con las titulaciones de grado que se establezcan (artículo 57 de la Ley 39/2007).
- Para el ingreso en los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina se reservará un porcentaje de las plazas a los suboficiales y a los militares profesionales de tropa y marinería. (artículo 62 de la Ley 39/2007).
- A los militares profesionales de tropa y marinería que lleven al menos un año de servicio se les facilitará la promoción interna dentro de su Ejército, a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las escalas de suboficiales. A tal efecto, se les reservará al menos el 80% de las plazas convocadas. Igualmente se les facilitará la participación en los procesos de promoción a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. (artículo 15 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería).
- En el concurso y concurso-oposición se valorará como mérito el tiempo de servicio servido en las FAS (artículo 5 del R.D. 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas).

- En los procesos de promoción no se deberá superar el número máximo de tres convocatorias ordinarias y dos extraordinarias y haber cumplido los siguientes tiempos mínimos de servicio en su escala: Militares de complemento dos años, suboficiales un año y tropa y marinería un año (artículo 15 del R.D. 35/2010).
- A los suboficiales y a los militares profesionales de tropa y marinería se les reservarán plazas por promoción para cambio de escala, con exigencia de titulación universitaria (Disposición transitoria cuarta del R.D. 35/2010).

ANEXO “AB”

RESUMEN NORMATIVA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO

«La enseñanza de perfeccionamiento tiene como finalidad la de preparar al militar profesional para la obtención de especialidades, tanto las que complementen la formación inicial recibida como las que permitan adaptar o reorientar su carrera, y la de actualizar o ampliar los conocimientos para el desempeño de sus cometidos e incluir títulos del sistema educativo general y específicos militares» (artículo 48 de la Ley 39/2007).

La Ley de la carrera militar en su artículo 75 divide la trayectoria profesional de los militares en dos tramos. A partir de determinados empleos los militares pueden reorientar sus perfiles profesionales, bien para el cumplimiento de tareas en distintos campos de actividad o para perfeccionar dichos perfiles, especializándose en el campo de la propia actividad.

Por otro lado, se establece como requisito para el ascenso a teniente coronel obtener alguna titulación que sirva para ejercer los nuevos cometidos con una mayor especialización. Tareas en los ámbitos de Estado Mayor, operaciones, recursos humanos, inteligencia, relaciones internacionales, logística, comunicación social y en cuantos sean precisos para el mando, dirección y gestión de las Fuerzas Armadas.

Para los suboficiales, es requisito para los miembros de los cuerpos generales e infantería de marina obtener las especialidades necesarias para ejercer, a partir del empleo de brigada, funciones logísticas y administrativas. La exigencia de la obtención de una segunda especialidad no es un requisito para el ascenso, sino para poder cumplir con las funciones de determinados puestos en los nuevos que se adquieran.

En el RD 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la Defensa Nacional se establece el marco para acceder a determinadas especialidades. Contempla en la enseñanza de perfeccionamiento varios tipos de cursos atendiendo a su finalidad: especialización, actualización de conocimientos para el ascenso e informativos.

ANEXO "AC"

RESUMEN NORMATIVA EVALUACIONES ENSEÑANZA MILITAR

R.D. 26/2003 Reglamento Evaluación SEM

Proceso de evaluación del sistema de enseñanza militar:

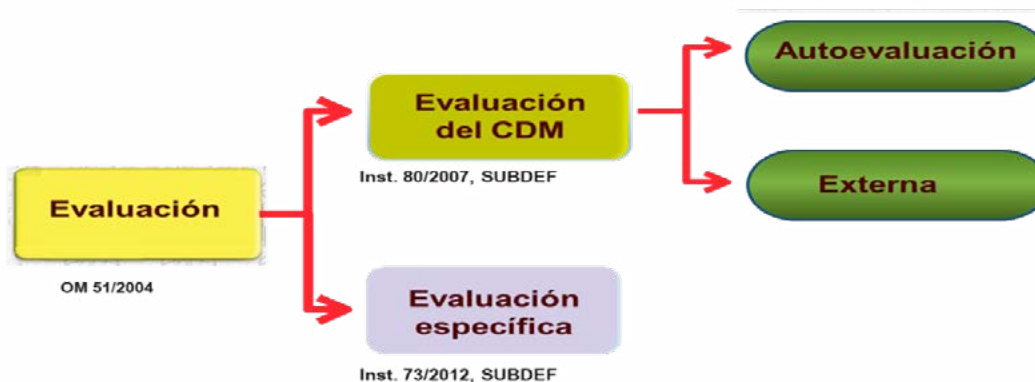
- Objeto: **validar** el sistema de enseñanza con respecto a sus finalidades,



- a) La enseñanza militar de formación.
- b) La enseñanza militar de perfeccionamiento.
- c) Los altos estudios de la defensa nacional.

- Como: comprobando la correcta adecuación de la estructura de enseñanza, procedimientos, planes de estudios, régimen del alumnado y profesorado, a los **objetivos marcados**
- Para: adoptar las **medidas correctoras**,
- Finalidad: **mejorar la calidad del sistema de enseñanza militar** del Ministerio de Defensa.

R.D. 26/2003 Reglamento Evaluación SEM



Inst. 80/2007, modelo y guías de evaluación CDM



SEM: Sistema de Enseñanza Militar.
CDM: Centro Docente Militar.

ANEXO “AD”

EVALUACIONES DE LA ENSEÑANZA

Evaluaciones externas

- Conclusiones

Las fortalezas que de forma global se han detectado pueden resumirse en:

- Elevada satisfacción de los alumnos con el personal docente.
- Elevada satisfacción de los alumnos con el personal de administración y servicios.
- Profesionalidad y dedicación del personal docente.
- Elevada satisfacción de los egresados con la formación recibida una vez que han accedido a su correspondiente escala y se encuentran en sus destinos.
- Se han notado grandes avances en la mejora del plan de acogida.
- Las instalaciones deportivas de las Academias para la enseñanza de formación de oficiales.

Problemas más importantes detectados en las evaluaciones externas realizadas a los centros de formación:

Organización del Centro

- Carencia de un sistema de gestión de la calidad, de una unidad dedicada a ello y de personal nombrado expresamente para este cometido.
- Definición de los procesos de gestión de la enseñanza: desarrollo del mapa de los procesos de gestión.
- Insuficientes canales de comunicación con los alumnos.
- Falta de coordinación entre departamentos.

- Carencia de sistemática para la presentación de sugerencias, quejas, reclamaciones relativas a la enseñanza.
- Carencia de un plan de mejoras y de su seguimiento continuo.
- Falta de información sobre las evaluaciones y sus resultados, a determinados grupos de interés (alumnos, profesores, PAS).
- Organización de PLEST
- Falta de guías docentes o no suficientemente adaptadas a las normalizadas.

Recursos Humanos

- Insuficiente estabilidad del profesorado en las actividades docentes. Se encuentra en consonancia con la idea generalizada del perjuicio personal asociado a los destinos de profesorado en cuanto a la proyección profesional (Reconocimiento insuficiente de la función docente en los procesos de evaluación para ascenso).
- Cobertura de la plantilla del profesorado y del personal de administración y servicios.

Recursos materiales

- Infraestructuras de vida y alojamiento de los alumnos obsoletos y/o con numerosos problemas de mantenimiento.
- Acceso de los alumnos a TIC.
- En el desarrollo de los Planes de Estudios:
- Criterios para la evaluación y revisión de pruebas.
- Acción tutorial coordinada con el CUD.
- Procesos de refuerzo en las materias/asignaturas.
- En los resultados:
- Carencia de encuestas a egresados.
- Falta de interés por conocer el grado real de satisfacción de los alumnos.
- Falta de adaptación de las encuestas a las características de cada centro y carencia de análisis de las mismas.

Evaluaciones específicas

Las primeras evaluaciones específicas se establecieron mediante la Resolución 455/14695/14, de la Subsecretaría de Defensa, donde se indicaban los Planes de Estudios de la Enseñanza Militar de Formación que iban a ser objeto de Evaluación Específica por parte de los órganos competentes de los Ejércitos y la Armada y se fijaba que el proceso se iniciaría durante el segundo semestre del año 2015, debiendo estar finalizado durante el primer semestre del año 2016.

Ejército de Tierra. Oficiales

Empleo: Teniente	
Fecha de ingreso en la escala de oficiales: 1 de julio de 2015	
Cuerpo: Cuerpo General del Ejército de Tierra	
Promoción: LXX	
Especialidad Fundamental:	Nº de Componentes:
<input type="checkbox"/> Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Transmisiones	99

- Conclusiones respecto a la metodología y desarrollo de la Evaluación Específica de los Planes de Estudios:
- Al tratarse de un sistema innovador, ha sido laboriosa su difusión y desarrollo.
- Se trata de un proyecto muy interesante puesto que permite comprobar en qué grado los egresados responden en su perfil a las diferentes competencias, tanto generales como específicas y consecuentemente podría motivar, en su caso, las modificaciones que se requieran en los PLEST de la enseñanza de formación.
- Algunos Mandos opinan que sería necesario que, junto con los cuadernos de evaluación, se remitiera el PLEST objeto de evaluación o, al menos, las partes del mismo que se evalúan en las diferentes Competencias Generales (CG) y Específicas (CE), al objeto de poder determinar mejor las evidencias y la adecuación de éstas a las tareas y cometidos llevados a cabo por el oficial/suboficial egresado.
- En la carga de datos se han producido problemas a la hora de vincularlos de manera adecuada al cuaderno de evaluación grupal procedentes de los cuadernos individuales. Ello puede ser debido, a que el programa usado por las unidades es el «Libre Office».
- La herramienta o «software» informático para cumplimentar la evaluación, aun siendo de fácil empleo, es delicada, ya que está basada en archivos Excel con fórmulas y vínculos incorporados, que si se tocan o modifican por error o se altera el nombre de cualquier archivo, puede dar lugar a complicaciones en la cumplimentación del cuadernillo, principalmente el grupal.
- Algún Mando considera conveniente que la gestión de la información tratada tenga una mayor confidencialidad.
- Otros Mandos solicitan el incluir una comparativa con el resto de Tenientes de la Unidad para poder valorar la posible mejora y solicitar un sistema de puntuación por promociones para poder conocer aquellas que, en general, salen mejor preparadas y así poder estudiar las causas.
- Algunas evidencias propuestas sobre las CG y CE suponen simplemente situaciones de hecho que pueden no haberse producido durante el tiempo objeto de evaluación (participación en misiones internacionales, haber solicitado habilitaciones de seguridad, realización cursos online, etc...), lo cual no implica que el PLEST presente carencias para el desarrollo de la competencia y que tenga que ser modificado. Simplemente supone que no se ha tenido la oportunidad de verificar dicha evidencia, por lo que se califica de «Elemento Incierto» (EI).
- Algún Mando opina que el apartado «fecha o referencia de la evidencia», podría ser sustituido por número de reiteraciones de la evidencia (numérico o por periodos: ejemplo «a diario», «semanalmente», etc.), pudiendo evaluarse de esta manera las competencias que se demandan con mayor frecuencia a los tenientes/sargentos evaluados. De esta forma, se podría tener un elemento objetivo y mensurable al objeto de introducir modificaciones en el PLEST, tanto en contenidos como en créditos, en función de las capacidades que se requieren con mayor habitualidad.
- La mayoría de los Mandos manifiesta que la herramienta informática empleada en los Cuadernos de Evaluación, debería ser más «amigable» y sencilla para su cumplimentación.
- El hecho de que se trate de una base de datos con muchos elementos vinculados hace que se cometan más errores por parte de los usuarios y no se obtenga el resultado de eficacia y eficiencia deseado.
- Conclusiones respecto a las valoraciones obtenidas sobre las competencias de los egresados de la enseñanza militar de formación para la incorporación a la Escala de Oficiales evaluados:

En general, todos los Mandos de los oficiales egresados objeto de evaluación consideran que los tenientes han adquirido las competencias necesarias para el desempeño de los

cometidos propios de su empleo en la unidad de destino. No obstante, a continuación, se remarcan algunos puntos en los que se especifican ciertas carencias:

- **MANDO Y LIDERAZGO.** Se aprecian ciertas carencias en el ejercicio del mando, de aptitudes de liderazgo, de imagen de líder y de aspectos comunicativos. El ejercicio del mando y la experiencia militar es algo que se va mejorando con el tiempo y el ejercicio de la profesión; pero a juicio de muchos mandos, se paliaría significativamente potenciando las prácticas en las unidades con un carácter más real y con supervisión de mandos con experiencia. Se debe incidir más en los valores castrenses y el amor al servicio, así como en las técnicas de liderazgo concretadas en unidades tipo Sección, y practicar la transmisión de órdenes y de motivación. Mejorar la capacidad de resolución de problemas, aumentando la posibilidad de iniciativa y creatividad del oficial.
- **INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.** Falta experiencia en la preparación de ejercicios tácticos, especialmente en los de fuego real. Existen carencias en conocimientos y capacidades específicas de la especialidad y falta experiencia en planeamiento y resolución de temas tácticos. Hay que aumentar la Instrucción específica militar recibida durante el PLEST, especialmente en 5º curso en las Academias de Especialidades Fundamentales y en las prácticas en las unidades de la Fuerza. También es necesario realizar reconocimientos para el planeamiento y despliegue de unidad tipo Sección y aplicación de procedimientos de instrucción y adiestramiento propios de la especialidad fundamental.
- **PRÁCTICAS EN UNIDADES.** Se observa una falta de soltura inicial tanto en iniciativa como en ejecución del mando, consecuencia de la falta de experiencia. En general, todos los Mandos sugieren la realización de mayor tiempo de prácticas de mando real en unidades, previas a la adquisición del primer empleo y de la incorporación al primer destino.
- **IDIOMA INGLÉS.** Es generalizado el comentario de que se adolece todavía de la necesaria fluidez en competencia lingüística que permita afrontar con éxito las condiciones de trabajo cada vez más exigentes, formando parte de contingentes de operaciones en misiones internacionales o de puestos en organismos en el extranjero.
- Las horas dedicadas a lengua inglesa en los actuales PLEST son algo superiores a las que se impartían en los anteriores, por lo que se puede concluir que la apreciación hecha por las Unidades no es del todo objetiva y que los tenientes en general tienen, al menos, el mismo nivel que anteriormente. Posteriormente, una vez que son militares de carrera, la formación continua en este aspecto profesional (como en todos los demás) es responsabilidad del propio teniente, con el apoyo de la Institución mediante el acceso a cursos específicos.
- Dado que la estructura de los PLEST no permite un aumento significativo de horas dedicadas al idioma, no es factible en principio cursar dos idiomas simultáneamente, por lo que, en equivalencia a los anteriores PLEST, para aquellos alumnos que tienen un nivel de inglés alto, se les da la opción de elegir una segunda lengua extranjera (francés), en los pocos créditos que quedan para ello.
- **PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES.** Se informa de un desconocimiento generalizado de la vida en las Unidades; de la documentación, normativa, funcionamiento, procedimientos y trámites administrativos cotidianos (partes, sanciones, informes, etc.), necesario para una correcta toma de decisiones desde el momento que el oficial llega a la Unidad. Se considera insuficiente la formación en lo que respecta a la vida de acuartelamiento, en el sentido de que en las guardias de orden actúan como meros transmisores de novedades, sin involucrarse en la propia acción de mando que supone esa guardia y la iniciativa que les corresponde. Se resalta también la falta de conocimientos en cuanto a normativa general y conocimientos generales sobre medidas de seguridad en el ambiente laboral rutinario de la Unidad. No tienen experiencia ni conocimiento sobre las Guardias y los Servicios, ni de Normativa y publicaciones aplicables, o relativos a la vida diaria en las bases o acuartelamientos.

- **SISTEMAS DE GESTIÓN.** Se detectan carencias en los conocimientos de los sistemas de gestión principales a la hora de trabajar con aquellos implantados en el ET que posee la Compañía, Escuadrón y/o Batería. A la hora de su funcionalidad, así como en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- **MATERIALES.** Se hace hincapié en el desconocimiento de los nuevos materiales de uso actual en las unidades de destino y escasa preparación técnica relacionada con los medios de transmisiones de última generación y TTP (Técnicas, Tácticas y Procedimientos) para el desarrollo de misiones en el exterior. Los Tenientes no deberían realizar cursos específicos de actualización al incorporarse a las unidades. Actualmente, en el espectro de las Fuerzas Pesadas, todos los Tenientes deben realizar el CIMA (Curso de Capacitación Integral para el Mando de unidades Acorazadas).
- **PERSONAL.** Se hace notar la necesidad de reforzar la formación moral. La preocupación de los Oficiales por su formación «personal» se considera excesiva. El modelo de carrera actual hace que en algunas ocasiones esa preocupación llegue a distorsionar su labor como Jefe de Sección. Se deberían impulsar más los conocimientos de virtudes militares e historia.
- **ESTRUCTURAS NACIONALES E INTERNACIONALES.** Existe un limitado conocimiento de éstas y hay un desconocimiento generalizado de la legalidad en las misiones internacionales. El conocimiento de las estructuras nacionales e internacionales se considera limitado, siendo conveniente profundizar algo más en esta materia durante el periodo de formación.

Ejército de Tierra. Suboficiales

Empleo: Sargento	
Fecha de ingreso en la escala de suboficiales: 1 de julio de 2015	
Cuerpo: Cuerpo General del Ejército de Tierra	
Promoción: XL	
Especialidad Fundamental:	Nº de Componentes:
<input type="checkbox"/> Artillería de Campaña y Artillería Antiaérea	80

- Conclusiones respecto a las valoraciones obtenidas sobre las competencias de los egresados de la Enseñanza Militar de Formación para la incorporación a la Escala de Suboficiales evaluados.
- En general, todos los Mandos de los suboficiales egresados objeto de evaluación consideran que los sargentos, a nivel global, han adquirido las competencias necesarias para el desempeño de los cometidos propios de su empleo en la unidad de destino. No obstante, a continuación, se remarcan algunos puntos en los que se especifican ciertas carencias.
- **MANDO Y LIDERAZGO.** Se hace patente una falta de liderazgo reflejada en los informes, dado que muchos de los suboficiales egresados proceden de promoción interna. Una vez en sus destinos, tendrán que liderar personal que anteriormente eran de su mismo (o incluso superior) empleo y con los que mantenían una relación de amistad, que pueden limitar su capacidad de liderazgo.
- **IDIOMA INGLÉS.** Se hace necesaria la adquisición de un nivel de idioma acorde con la situación en la que se supone se verán envueltos durante sus actividades de I/A o de misiones en el exterior, así como la comprensión en todo momento del entorno en el

que desempeñarán sus cometidos, sobre todo cuando se encuentren en un ambiente multinacional. Se pone de manifiesto una falta de formación en puntos específicos que se podrían paliar con más inmersiones lingüísticas y alguna asignatura que les diera un punto de vista nacional e internacional de la actualidad.

- **SISTEMAS DE GESTIÓN.** En la ejecución de tareas administrativas, a la hora de confeccionar informes, partes y escritos, los Sargentos evaluados en general no tienen la capacidad de expresión escrita que se requiere ni saben redactar un escrito estructurado correctamente. Presentan carencias en lo relativo a manejo de sistemas informáticos, así como estrategias pedagógicas o de I/A. En general, la formación presenta deficiencias en el manejo de nuevas tecnologías, estrategia a la hora de planificar la instrucción y ciertos puntos del manejo del material, como su mantenimiento. Así como el manejo de herramientas informáticas de apoyo a la decisión y para mando y control.
- **ESTRUCTURAS NACIONALES E INTERNACIONALES.** Se hace necesario un mayor conocimiento de la legislación y normativa en vigor y de aspectos relacionados con la organización y funcionamiento de las estructuras de seguridad y defensa, tanto nacionales como internacionales. Así como un conocimiento más amplio de geopolítica y de actualidad internacional y de la contribución nacional a las diferentes organizaciones internacionales (ONU, OTAN, UE,...).
- Conclusiones globales respecto de la Evaluación Específica de los Planes de Estudios realizada por el Ejército de Tierra.

La enseñanza de formación es la parte inicial de una enseñanza militar global y continua que abarca toda la vida profesional. No se puede pretender formar unos cuadros de mando de calidad exclusivamente mediante la enseñanza de formación para su futuro profesional, sino crear en estos militares el hábito del aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida y que ella precisamente sea el responsable de su propio proceso formativo global, en todos los ámbitos relacionados con sus competencias. Esta formación inicial capacita al oficial y suboficial para acceder a la escala correspondiente con las competencias esenciales que le permitan ejercer satisfactoriamente sus funciones en los primeros empleos, siendo la posterior formación continua, la que le encamine a la preparación, en términos de instrucción y adiestramiento en las unidades y a la actualización y perfeccionamiento de sus competencias.

En este sentido, hay que enmarcar en este contexto las conclusiones recibidas de las Unidades:

- En relación al grupo de Oficiales, la valoración media obtenida por el cómputo de la valoración media grupal del conjunto de unidades se puede considerar ALTA; puesto que, en una escala de 0 a 4, ha resultado superior a 3´4. Por lo que se puede concluir que, en líneas generales, los PLEST de la Enseñanza de Formación de Oficiales son adecuados, pero siempre mejorables.
- Sin embargo, la EEPE del grupo de Suboficiales evaluado presenta resultados más críticos y una puntuación media de 3´1.
- En resumen, del análisis de los datos recopilados, puede concluirse que la formación actual de nuestros oficiales y suboficiales es buena, no detectándose ninguna carencia importante en la misma. Los Tenientes y Sargentos egresan con un buen nivel de preparación de las Academias, si bien debe ser completada al incorporarse a la Unidad, lo que implica un espacio de tiempo hasta que se adapta y conoce el funcionamiento cotidiano de la misma, es decir, hasta que ejerce el Mando con soltura y confianza suficiente, circunstancia que coincide con idénticas circunstancias de promociones anteriores.
- Con respecto al egresado, se puede considerar que los PLEST en su conjunto están dando resultados satisfactorios respecto a las capacidades técnicas, tácticas y mora-

les de los oficiales. En los suboficiales, se debe incidir, aún más, en los aspectos de liderazgo e idioma.

- Tanto el oficial como el suboficial egresado llegan a la unidad con unos conocimientos profesionales muy adecuados para el desarrollo de sus cometidos, aunque con algunas carencias técnicas especialmente en los aspectos de administración, de mantenimiento y de procedimiento. Muchas de las carencias están motivadas por falta de práctica en cuestiones logísticas y administrativas, pero a las cuales el teniente/sargento se va adaptando perfecta y rápidamente.

Armada. Oficiales

La Evaluación Específica de los Planes de Estudios se ha llevado a cabo por la Dirección de Enseñanza Naval (DIENA) tomando como muestreo la primera promoción de oficiales del Cuerpo General de la Armada y de Infantería de Marina que ha cursado el nuevo modelo de formación, y que se incorporaron a la escala de oficiales de la Armada con antigüedad de 1 de julio de 2015.

Resultados Cuerpo General

Los resultados obtenidos en la Evaluación de los Planes de Estudio relativos al Cuerpo General alcanzan valores muy satisfactorios en el logro de las capacidades tanto generales como específicas. De igual forma hay una alta concordancia entre las valoraciones que eligen los Militares Egresados (ME) y los Militares Inmediato Superior (MIS) en cada capacidad evaluada.

A continuación se detallan las fortalezas y debilidades identificadas en el proceso.

Fortalezas

- Los estudios de Grado le aportan unos sólidos conocimientos técnicos que son de aplicación en los cometidos que desempeña. Su formación técnica les permite abordar documentos técnicos y reglamentación con una buena soltura. El análisis de documentación tanto organizativa como operativa, y su aplicación, es una capacidad alcanzada de forma notable.
- La formación en valores es alta, y la predisposición al estudio y al aprendizaje autónomo es patente.
- Las prácticas de embarque de 5º curso suponen, en opinión del ME, un periodo en donde mayor aprovechamiento y aprendizaje se ha obtenido.
- Destacar que los alumnos de quinto curso de la ENM son evaluados del nivel profesional por la Escuela Militar de Idiomas (EMID) y el balance consolidado de los tres últimos años presenta muy buenos resultados, con más del 70% de los alumnos que obtienen un SLP («*STANAG 6001 Language Proficiency*») igual a superior a 10 y el 30% obtiene un SLP 3,3,3,3. Se considera conveniente seguir en esta línea y en lo posible aumentar el porcentaje de los alumnos que obtienen un SLP igual o superior a 10.

Debilidades

Se detectan las siguientes debilidades:

- Margen de mejora en aspectos tales como tipos de redes de mando y control nacionales, aliados y propios de la Armada, y su uso.

- Armamento portátil, uso, mantenimiento básico e incidencias, aspectos legales y derivados de sus posibles actuaciones.
- Legislación referente a gestión de personal y material así conocimientos en el empleo de aplicaciones utilizadas en la Armada.
- Amplio margen de mejora en la formación en los sistemas de armas, sensores y mando y control de las unidades.
- Conocimientos de táctica naval más limitados que los observados en oficiales del anterior plan de estudios, si bien es cierto, que los cometidos de un AN no requieren de unos conocimientos profundos en esta materia, pues pueden adquirirlos en otros cursos específicos.

Resultados Infantería de Marina

A la vista de los resultados obtenidos podemos decir que los Planes de Estudio relativos al Cuerpo de Infantería de Marina proporcionan las capacidades necesarias que se esperan del Oficial en el ejercicio de sus funciones y cometidos.

A continuación se detallan las fortalezas, debilidades y oportunidades identificadas en el proceso.

Fortalezas

- Alto nivel de motivación por parte del ME.
- El Espíritu militar ha ayudado en el desarrollo de las capacidades del ME.
- El nivel del ME en conocimientos topográficos y mando de pequeñas unidades (sección y compañía) son francamente buenos.
- Destaca en su capacidad física, resolución de problemas y conocimientos en el área técnica.
- Destacar que los alumnos de quinto curso de la ENM son evaluados del nivel profesional por la EMID y el balance consolidado de los tres últimos años presenta muy buenos resultados, con más del 70% de los alumnos que obtienen un SLP igual a superior a 10 y el 30% obtiene un SLP 3,3,3,3. Se considera conveniente seguir en esta línea y en lo posible aumentar el porcentaje de los alumnos que obtienen un SLP igual o superior a 10.

Debilidades

- Es conveniente mejorar los conocimientos de la Fuerza de Protección, con todas sus cuestiones legales.
- Pocas horas prácticas en las diferentes materias militares.
- Bajo nivel en manejo de armamento individual enfocándolo a técnicas actualizadas de tiro de combate y precisión, descartando el tiro deportivo.
- Resultan insuficientes las capacidades relativas a aspectos administrativos, logísticos y financieros.
- La relación de periodos entre prácticas de campo y adiestramiento en navegación requiere evaluación.
- Los egresados se autovaloran con bajo nivel del inglés.
- Oportunidades.
- El proceso de planeamiento en pequeñas unidades debería incluirse al plan de estudios, de forma teórica y sobre todo práctica, no limitándolo a la confección de órdenes.

- Reforzar el adiestramiento en técnicas de MOUT¹, TCCC², Combate Motorizado y mentalidad de combate.
- Aumentar el nivel de conocimiento / planeamiento de comunicaciones tácticas a nivel pequeña unidad.
- Introducir conocimientos de Guerra Electrónica y Táctica Mecanizada.
- Profundizar en la función de combate de inteligencia.
- Conclusiones de la evaluación específica realizada por la Armada.

La evaluación se ha llevado a cabo en el segundo año en el destino, lo que ha permitido al ME desarrollar y mejorar aquellas capacidades que tenía menos trabajadas. Desde la llegada al destino se aprecia una muy buena disposición a realizar las labores propias de su empleo y unos buenos conocimientos tanto generales como técnicos. Esta observación podrá ser evaluada y comparada en la próxima Evaluación de los Planes Específicos ya que está prevista efectuarla con los oficiales egresados hace un año.

Existen ciertas diferencias entre los resultados obtenidos en Cuerpo General e Infantería de Marina, tanto en lo relativo a competencias específicas como a las generales, que serán objeto de estudios posteriores.

Se considera que la formación militar y profesional recibida en este nuevo plan de estudios no ha supuesto ninguna limitación ni merma con respecto a los oficiales de las promociones que cursaron el anterior plan de estudios. Se puede asumir que, a pesar de disponer de menos créditos para estas materias, la formación recibida se ha mantenido de manera conveniente, al tiempo que se ha cursado un título de Grado que le aporta unos conocimientos valiosos que le son de aplicación en los cometidos que desempeña.

La formación académica recibida por el militar egresado en la ENM, tanto teórica como práctica, comprende la base suficiente para afrontar con garantías el desempeño y los cometidos inherentes a un Oficial de la Armada del Cuerpo General, tanto en su función operativa como administrativa. Esta base se verá ampliada una vez a bordo, en el desempeño práctico de sus competencias y en la experiencia adquirida. Cabe reseñar que en las prácticas de embarque de 5º curso es cuando el egresado percibe un mayor aprovechamiento y aprendizaje. Por último, el egresado se siente lo suficientemente preparado para afrontar con garantías y seguridad los cometidos inherentes a Oficial de Guardia en Puente, con más fiabilidad y seguridad si cabe, que para desempeñar los cometidos inherentes de Oficial de Guardia en el Centro de Información y Combate (CIC).

En cuanto al Cuerpo de Infantería de Marina, destacar que el egresado se valora de manera más crítica que la que hace sus mandos, pues estos últimos consideran que se encuentran más preparados de lo que los oficiales egresados piensan. Donde sí hay mayor coincidencia es en la necesidad de realizar más prácticas donde poder reflejar los conocimientos teóricos adquiridos, y para ello proponen más prácticas de campo. Por último, indicar la diferencia de valoraciones en el nivel de inglés en los egresados que reflejan las encuestas de IM con respecto a las de CG.

Por lo general, tras observar a los distintos egresados, fruto del nuevo Plan de Estudios, cabe reseñar que no existen diferencias notables respecto a los de años anteriores. Existen ciertas competencias, que incluso con los anteriores planes de estudios, se afianzan

1 Operaciones Militares en ambiente urbano («Military Operation in Urban Terrain» en sus siglas en inglés MOUT).

2 Cuidado de heridos en combate («Tactical Casualty Combat Care» en sus siglas en inglés TCCC).

una vez que los egresados se enfrentan a ellas en sus nuevos destinos, por lo que la base que se aprecia es buena.

En consecuencia, se considera que los resultados obtenidos son satisfactorios y no supondrán modificaciones tanto desde el punto de vista metodológico como de competencias.

Armada. Suboficiales:

Empleo: Sargento	
Fecha de ingreso en la escala de suboficiales: 1 de julio de 2014	
Cuerpo: Cuerpo General de la Armada; Cuerpo de Infantería de Marina	
Promoción: 75	
Especialidad Fundamental: <input type="checkbox"/> Armas (ARS) <input type="checkbox"/> Energía y Propulsión (EPS) <input type="checkbox"/> Sistemas (OSS) <input type="checkbox"/> Infantería de Marina (IMS)	Nº de Componentes: 23 37 24 30

A continuación, se describen los resultados y conclusiones incluidos en los informes recibidos.

Especialidad fundamental: ARMAS (ARS)	
DEBILIDADES El idioma inglés Bajo conocimiento de armas de combate Formación insuficiente Deficiente formación militar	AMENAZAS Falta de experiencia
FORTALEZAS Buen manejo de datos técnicos Buena capacidad de aprendizaje	OPORTUNIDADES No figuran
De un total de 8 Egresados la media es de 3,23 sobre 4 sin encontrar apenas diferencias entre las distintas Unidades de destino de los egresados	

Especialidad fundamental: ENERGÍA Y PROPULSIÓN (EPS)	
DEBILIDADES Falta de formación técnica Manejo de equipos individuales (NBQ)	AMENAZAS Reglar una formación acorde a las necesidades Diferencias individuales en función de la procedencia Mando y liderazgo
FORTALEZAS No figuran	OPORTUNIDADES No figuran
Los 37 Egresados evaluados obtienen un total de 3,22 sobre 4, con diferencias que no llegan a medio punto y sin apreciar que el número de egresados influya en los resultados obtenidos por Unidades de destino	

Especialidad fundamental: INFANTERÍA DE MARINA (IMS)	
<p>DEBILIDADES</p> <p>Inglés</p> <p>Gestión de personal y normativa</p> <p>Procedimientos y equipos de comunicación y seguridad</p> <p>Desconocimiento de IP de la Armada</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Adiestramiento físico</p> <p>Falta de formación en buques y técnicas de combate</p> <p>Falta práctica en realización de partes e informes</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>Principios y valores</p> <p>Buena formación en táctica, armamento y topografía</p> <p>Manejo de equipos</p> <p>Estado físico</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Liderazgo y motivación</p> <p>Incorporar asignatura o materia Inteligencia</p>
<p>Lo mismo ocurre con esta especialidad que con 30 egresados obtenemos una media de 3,26 sobre 4 Sin diferencias entre las unidades, siendo unánime la opinión expresada por las mismas</p>	

Especialidad fundamental: SISTEMAS (OSS)	
<p>DEBILIDADES</p> <p>Desconocimiento de equipos y subsistemas buques</p> <p>Conocimientos técnicos de organización, material y personal</p> <p>Táctica naval y equipos portátiles</p> <p>Resolución de averías</p> <p>Inglés</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Mantenimiento preventivo y correctivo</p> <p>Falta de liderazgo</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>Manejo de equipos de dotación</p> <p>Conocimientos técnicos</p> <p>Valores militares</p> <p>Aptitud física</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Capacidades y aptitudes</p>
<p>Esta especialidad baja la puntuación a valores por debajo de 3 puntos lo que parece indicar que se trata de una especialidad donde, por su importancia, cabría pensar que se evalúa con más dureza que las anteriores, o que la experiencia es un factor determinante tal y como se indica en las aportaciones de los evaluadores</p> <p>El total de egresados fue de 30 con una puntuación media entre las Unidades de 2,99 sobre 4</p>	

Conclusiones

La evaluación realizada ha sido satisfactoria. Los datos obtenidos arrojan unos resultados favorables tanto por parte del egresado como por su Militar Inmediato Superior (MIS) de empleo requerido Teniente de Navío (TN) o Capitán, y por los mandos orgánicos designados, de nivel Capitán de Navío (CN) o Coronel, que han asumido las funciones asignadas en la Guía para el Jefe de Unidad.

La falta de experiencia al llevar a cabo la evaluación, algo farragosa para todos los actores implicados, ha podido restar calidad a los resultados en términos de evaluación en la consecución de las competencias y en las propuestas de mejora. Se han esforzado más en señalar las deficiencias que en aportar soluciones a las mismas.

Encontramos a menudo aportaciones en deficiencias sobre ciertos contenidos que sería deseable fortalecer según los evaluadores. Así, se apuntan carencias en formación que

se refieren más a la falta de capacidad por parte del egresado de localizar la información necesaria para la solución de los problemas con los que habitualmente se pueden encontrar como suboficiales de su especialidad. A este respecto es posible que fuera conveniente reforzar una formación donde el alumno «aprenda a aprender», a adaptarse a las nuevas situaciones, a buscar soluciones particulares apoyadas en aprendizajes más genéricos, más que a un aumento de la carga lectiva con contenidos que difícilmente pueden ser justificados como necesarios. Unas unidades desearían una mayor formación en unos aspectos y otras la querrían en otros. En ocasiones contradictorios. Resulta difícil ponerse de acuerdo e imposible abarcar todos los contenidos necesarios para una plena satisfacción de «todos».

Por otra parte, sí cabe especial mención a la incidencia en el nivel de inglés que debe tener el egresado. Este sí es un factor determinante en la formación y una crítica unánime por parte de los evaluadores. Se aporta como solución elevar el nivel de este idioma en próximas convocatorias de acceso a las academias. Unido a este hecho, si se aumenta el nivel inicial, se deberán modificar los planes de estudio para lograr el nivel deseado al finalizar la formación.

Ejército del Aire. Oficiales

La evaluación específica se llevó a cabo tomando como muestreo a la sexagésima sexta (LXVI) promoción de Tenientes que ingresaron en la Escala de Oficiales del EA con antigüedad de 1 de julio de 2015. El muestreo lo conformaba un total de 37 Tenientes de la LXVI promoción de la AGA, reduciéndose el número a 36 por causas sobrevenidas.

Resultados

Se ha constatado que en solo uno de los 36 cuestionarios de MIS del muestreo, se ha informado que, considerado globalmente, el ME no ha adquirido las competencias suficientes para desarrollar de manera satisfactoria su labor. No obstante, teniendo en cuenta que la valoración media en el informe individual del ME en cuestión es de 2,46, para un máximo de 4 y el resultado de la media global del muestreo es de 3,3 (entre 2,42 y 3,85); se considera que los 36 Tenientes han adquirido las competencias suficientes (23 CG y 5 CE) para desarrollar de manera satisfactoria su labor.

A continuación, se detallan las fortalezas, debilidades y amenazas identificadas en el proceso.

Fortalezas

- Todos los tenientes ocupan puestos propios de su especialidad fundamental y se ha constatado que han adquirido las competencias genéricas (CG) y específicas (CE), que se relacionan a continuación y se demuestra conocimiento, destreza y actitud suficientes para poder ser considerados competentes sobre ese particular:
- CG1 Conocer adquiriendo un compromiso ético los principios y valores constitucionales para enmarcar su actuación en las reglas de comportamiento militar y en el código de conducta de los empleados públicos.
- CG4 Aplicar con precisión los conocimientos a la práctica para tomar decisiones oportunas, concretas y acertadas en su ámbito de competencia.
- CG10 Manejar e interpretar con precisión manuales, reglamentos y publicaciones para una adecuada gestión de la información.
- CG12 Conocer profundamente las normas de conducta y virtudes militares para adecuar su actuación a las disposiciones en vigor.

- CG21 Alcanzar y mantener mediante la práctica deportiva la preparación psicofísica, para soportar las situaciones de esfuerzo físico y psíquico a que estuviese sometido.
- CE1 Conocer adecuadamente los fundamentos de seguridad y defensa para aplicarlos en su ámbito de responsabilidad.
- CE2 Conocer con precisión los elementos básicos de los sistemas de mando, control y comunicaciones, la logística y la táctica de las operaciones aéreas para aplicarlos en la ejecución de las operaciones aéreas.
- CE4 Realizar adecuadamente los servicios establecidos según la normativa vigente para su empleo para contribuir a ejecutar eficientemente la misión del Ejército del Aire.

Debilidades, amenazas

- En los Tenientes del muestreo se observa que, prácticamente, no existen debilidades, no se constatan carencias significativas en el desarrollo de competencia alguna. No obstante, se observa que se han adquirido en lo fundamental las competencias genéricas y específicas, que se relacionan a continuación, pero con posibilidades de mejora:
- CG2 Conocer y ejercer, potenciando aquellas cualidades que contribuyen a motivar a sus subordinados, el liderazgo para ejercer el mando.
- CG5 Organizar, planificar y trabajar conjuntos de personas de diferentes habilidades y aptitudes para lograr objetivos claramente definidos
- CG7 Potenciar mediante el ejercicio de la habilidad para la expresión oral y escrita en castellano e inglés la capacidad de comunicación que posibilite la transmisión y comprensión de órdenes, ideas y conceptos. Se debe aclarar que la amenaza es solo referente al idioma inglés.
- CG8 Conocer de manera razonada la realidad internacional para contribuir a la acción exterior del Estado.
- CG9 Aplicar adecuadamente las medidas medioambientales necesarias para preservar las instalaciones y zonas de operación
- CG13 Conocer con precisión las misiones y organización del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas para contribuir a la acción conjunta.
- CG15 Conocer adecuadamente las organizaciones internacionales de seguridad y defensa y los tratados suscritos por España para poder integrarse en dichas organizaciones.
- CG18 Conocer adecuadamente los fundamentos teóricos sobre riesgos laborales necesarios para el ejercicio profesional.
- Se observa que el uso del verbo «conocer», sin considerar el «para qué», en el enunciado de numerosas competencias da lugar a una interpretación errónea de la competencia que se pretende adquirir (algunos ME han puesto como evidencia de las competencias enunciadas con conocer, que superaron los exámenes en la Academia o Escuela).
- También se detecta que algunos Mandos inmediatos pretenden que el Teniente recién egresado sea un especialista o maestro en determinadas materias (ejemplo: CG9 y CG18), sin tener en cuenta la necesidad de la instrucción, el adiestramiento y la enseñanza de perfeccionamiento que, junto con la de formación recibida, permitan fortalecer ese nivel de competencia.
- La enseñanza recibida durante la fase de formación, de determinadas materias relacionadas con el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación, según se refleja en la información de los MIS, no produce el efecto deseado para las competencias CG2, CG5 y CG7.
- También se observa que existe falta de conocimiento del nivel de las competencias que deben haber adquirido los ME, tanto por los propios ME como por los MIS.

Ejército del Aire. Suboficiales

Empleo: Sargento	
Fecha de ingreso en la escala de suboficiales: 1 de julio de 2014	
Cuerpo: Cuerpo General del Ejército del Aire	
Promoción: XXII	
Especialidad Fundamental:	Nº de Componentes:
<input type="checkbox"/> Protección y Apoyo a la fuerza (PAF)	23

El muestreo lo conformaba un total de 23 Sargentos de la XXII promoción de la ABA, reduciéndose el número a 21, dado que dos accedieron a la Academia General del Aire, como alumnos para recibir formación militar para el acceso a la Escala de Oficiales del EA.

Los resultados de esta evaluación específica fueron:

Fortalezas

- En los Sargentos del muestreo se constata que han adquirido las competencias generales (CG) y específicas (CE), que se relacionan a continuación:
- CG1 Ejercer el Mando, o en su caso, la Función de Mando, en Unidades, Centros u Organismos.
- CG3 Adquirir los conocimientos necesarios sobre seguridad en el manejo del armamento individual de dotación en el Ejército del Aire.
- CG7 Mantener relaciones fluidas con los miembros del grupo funcional en el que está integrado, responsabilizándose de la consecución de los objetivos asignados al grupo, respetando el trabajo de los demás.
- CE7 Asegurar el buen empleo del armamento y equipo personal, terrestre y de los medios de Defensa Antiaérea asignados.
- CE8 Adquirir los conocimientos topográficos necesarios.

Debilidades y propuestas de mejora

- En los Sargentos del muestreo se observa que no han adquirido suficientemente las competencias generales y específicas, que se relacionan a continuación:
- CG2 Poseer conocimientos generales sobre los criterios básicos de la Defensa Nacional y la estructura orgánica de las Fuerzas, así como de organizaciones internacionales vinculadas a la defensa.
- CG11 Describir, de forma general, la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y de las organizaciones internacionales vinculadas a la defensa, así como enumerar los criterios básicos de la Defensa Nacional.
- CG16 Utilizar los programas informáticos de propósito general en la elaboración de documentos del proceso de administración y gestión técnica y organizativa correspondientes a la especialidad.
- CE5 Custodiar a los presos, arrestados y prisioneros, así como los recursos y documentación que se le encomienden.

- Se ha detectado el uso del verbo «conocer» o de la expresión «adquirir conocimientos» en el enunciado de las competencias con códigos CG3, CE1, CE8, CE9, CE10, CE14, CE16, CE17 y CE18. El conocimiento es algo que se evaluó en la Academia y Escuela mediante los oportunos exámenes y es algo que ya se posee; por ello, algunos ME han puesto como evidencia de las competencias enunciadas con «conocer», que superaron los exámenes en la Academia o Escuela. Deben utilizarse verbos o expresiones que identifiquen el ejercicio de una función o labor. Eso es una competencia.
- Se observa que existe un número excesivo de competencias (17 genéricas + 20 específicas) para este Plan de Estudio. Se enuncian como competencias las capacidades, habilidades o destrezas y conocimientos que deberían estar incluidos dentro de las competencias propiamente dichas.
- No se han evidenciado en la mayoría de los cuestionarios las competencias específicas 19 y 20.
- CE19 Identificar y describir los componentes de los circuitos electrónicos básicos.
- CE20 Identificar y describir los componentes de los circuitos eléctricos básicos de corriente continua y alterna.
- Algunos sargentos no ocupan puestos propios de su especialidad fundamental.

Conclusiones

- Lo relativo a las competencias generales 2 y 11 se ha corregido con los actuales PLAEST.
- CG2 Poseer conocimientos generales sobre los criterios básicos de la Defensa Nacional y la estructura orgánica de las Fuerzas, así como de organizaciones internacionales vinculadas a la defensa.
- CG11 Describir, de forma general, la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas y de las organizaciones internacionales vinculadas a la defensa, así como enumerar los criterios básicos de la Defensa Nacional.
- Las competencias específicas 19 y 20, en la mayoría de los cuestionarios individuales de evaluación no han quedado evidenciadas, dado que los sargentos no han realizado sus cometidos en Taller de electricidad o electrónica en los destinos respectivos.
- Los mandos inmediatos pretenden que el Sargento sea un especialista o maestro en las materias, pero realmente se le capacita para ejercer. La maestría se adquiere con la experiencia, la instrucción, el adiestramiento y el perfeccionamiento.
- Se ha observado que, en algunas Unidades, los Sargentos egresados ocupan puestos no específicos de su especialidad fundamental, por lo que es difícil evaluar las competencias específicas suficientemente adquiridas para desarrollar su labor.
- En las tres especialidades actuales se refundieron muchas especialidades antiguas, consecuencia también de que existan tantas competencias en la memoria justificativa del PLEST, siendo muy difícil que se puedan evidenciar todas.

