
45 AÑOS

Discriminación por edad en las Fuerzas Armadas

NEGRO SOBRE BLANCO

Guía para no perderse en la
problemática de los militares
temporales de tropa y marinería.

AUME Agosto 2018

INDICE

Introducción.....	3
1 Problemática.....	3
2 Acciones emprendidas desde distintos ámbitos.....	5
2.1 100 Propuestas de Ciudadanía.....	6
2.2 Acciones participativas.....	7
2.3 Informe de AUME Estudio sobre temporalidad.....	8
2.4 Observatorio de la Vida Militar.....	9
2.5 Defensor del Pueblo. Informe anual 2016.....	10
2.6 Corporaciones locales y Comunidades. Castilla y León.....	11
2.7 Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas.....	11
3 Normativa de referencia.....	14
3.1 Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del personal militar Profesional.....	14
3.2 Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal de las Fuerzas Armadas.....	15
3.3 Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería.....	17
3.4 Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.....	19
3.5 Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes De los miembros de las Fuerzas Armadas.....	21
3.6 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se Aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.....	22
4 Situación actual.....	22
5 Los “números” en la situación del personal de tropa y marinería.....	25
6 Conclusiones.....	27

INTRODUCCIÓN

La situación de una parte importante de los miembros de las Fuerzas Armadas –los militares temporales- está siendo centro de atención por las reivindicaciones que, desde las asociaciones profesionales, se vienen realizando de un tiempo a esta parte, dirigidas a solucionar los problemas que la temporalidad ocasiona a muchos militares que terminan viéndose obligados a abandonar las Fuerzas Armadas. Una problemática surgida de la flagrante discriminación por edad que se realiza en este sector de la función pública.

Se reivindica, se opina y se realizan propuestas desde distintos espacios, pero se viene contemplando que, lejos de tenerse un conocimiento exacto de la actual situación, se tiende a tergiversar los mensajes, a cruzar reivindicaciones distintas y a dar informaciones interesadas, que en nada benefician la búsqueda de soluciones y a la implementación de normativa que deba paliar el problema. La opinión pública no termina de entender la coyuntura y algunos medios de comunicación, según de qué fuentes beban, dan información poco precisa y, a veces, no acorde con la realidad, todo ello por esa falta de conocimiento exacto de la situación.

Desde este informe queremos, de la forma más objetiva posible, intentar dar luz a la actual situación, de manera que pueda servir para un conocimiento más extenso y veraz de la misma y para que pueda servir en la ayuda de la activación de soluciones para quienes se encuentran en una situación precaria.

1 PROBLEMÁTICA

El mantenimiento de la tropa y marinería profesionales, con un carácter temporal, a lo largo de distintas leyes, ha sido una constante de las políticas de sucesivos gobiernos de distinto color político, reflejado en las distintas leyes de personal. **No obstante estas leyes de personal han sido siempre aprobadas de mutuo acuerdo entre los dos grandes partidos que han tenido alternancia en el poder.** Después de tres leyes de personal intentando un sistema de reclutamiento, formación y carrera de los militares, fueron las últimas dos leyes las que introdujeron cambios drásticos. La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM) reforzando y generalizando el sistema de promoción y ascensos basado (teóricamente) en el mérito y la capacidad, y la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (LTM) que amplió la temporalidad hasta los 45 años (compromiso de larga duración). En la génesis de esta LTM ya se intuía una problemática pero que tardaría años en aflorar. El entonces Subsecretario de Defensa –Justo Zambrana- vaticinaba, en una “tribuna” publicada por El País en mayo de 2005, sobre la presentación en el Congreso de la LTM:

"El ciudadano se preguntará por el coste que tal propuesta supone. Cabe responder que de inmediato el coste es prácticamente nulo y no se hará presente hasta pasado el año 2015, alcanzando velocidad de crucero en 2025".

¿Qué pasaría en el año 2015 (ha pasado ya)? Pues que se empezaron a producir las primeras salidas de militares con 45 años y con la condición de Reservista de Especial Disponibilidad (RED), con una asignación mensual de 618 €. O sea, un problema para las arcas del Estado¹. **Lo que no se previó fue que un nefasto desarrollo de la ley traería un problema, para muchos militares, de gran calado humano y social.**

Como se puede ver en el articulado aportado en el punto 3 (Normativa de referencia) este informe, la ley de 1999 y, con mayor profusión, la LTM (2006) ofrecían ciertas garantías a los militares sujetos a compromisos de larga duración sobre la preparación, cualificación y titulación que podrían adquirir en las Fuerzas Armadas, de cara a sus posibles salidas profesionales cuando tuvieran que abandonar las FAS. A ello habría que añadir el esfuerzo que debería realizar el Ministerio de Defensa en conseguir posibles plazas en las administraciones públicas, así como convenios con empresas para facilitar esa reinserción laboral. **Pero esto se ha hecho, tarde, poco y mal.**

Desde el año dos mil quince se están produciendo salidas de militares temporales por haber alcanzado la edad de cuarenta y cinco años y lo están haciendo en condiciones muy precarias. Desde la Subsecretaría de Defensa se lanzó el Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar -SAPROMIL-, con escaso éxito, habiendo dado más oportunidades al personal de carrera que a los militares temporales. SAPROMIL es un sistema ideado para pasar información de lo que ofertan algunas empresas y poco más. Así pues, **el Ministerio de Defensa ha fallado estrepitosamente en el desarrollo de una ley que afecta a miles de militares.**

Estos son los principales escollos que impiden la salida digna de las FAS de los militares o el desarrollo de su actividad profesional militar hasta el pase a la reserva.

- **Falta de formación y de titulación oficial reconocida por el ministerio de Educación Cultura y Deporte.** No se imparte apenas formación en este ámbito. Mientras que a oficiales y suboficiales se les provee de titulación oficial, grado y técnico superior, respectivamente, a los militares de tropa y marinería que les

¹ Ver informe de AUME sobre Tropa y Marinería que se acompaña.

correspondería el título de técnico medio, no se les ha establecido un sistema de formación que les dote de dicho título.

- **No se ha respetado el principio de mérito (años de servicio, formación, idiomas,...) y capacidad (Título de Técnico exigido)** en los procesos de promoción al no certificar la capacitación adquirida por los militares de tropa y marinería (este hecho no ocurre en el resto de la Administración).
- **Existen muchos problemas para dotar de certificados de profesionalidad.**
- **Las administraciones no han asumido**, para su oferta de plazas de puestos en las mismas, los "méritos" de haber ejercido determinado tiempo la profesión de militar.
- **No existe un control exhaustivo que verifique las garantías necesarias** para que la oferta de plazas en los cuerpos de seguridad del Estado, así como a otros cuerpos y escalas en las FAS sean cubiertas de forma ecuánime, por los militares.
- El Ministerio de Defensa apenas ha **convenido con administraciones públicas y empresas privadas convenios para facilitar plazas de puestos de trabajo que puedan estar al alcance de estos militares.**
- **La oferta de plazas para la permanencia en las FAS es escasísima.**
- **No existe un seguimiento personalizado de la situación** de estas personas una vez han abandonado las FAS.

En definitiva, el cumplimiento y desarrollo de la ley ha sido bastante escaso, insuficiente para dotar de herramientas que permitan probabilidades de éxito en la reinserción laboral fuera de las FAS.

2 ACCIONES EMPRENDIDAS DESDE DISTINTOS ÁMBITOS

La limitación de los 45 años para permanecer en las FAS para el personal de tropa y marinería con compromiso de larga duración es elemento constante que acompaña al militar, en esa situación, desde el comienzo en las Fuerzas Armadas. De ahí que uno de los planteamientos principales que se puede hacer cuando firma los primeros compromisos (los iniciales de 2 o tres años) tiene que estar ligado necesariamente a esa posibilidad de abandono de las FAS a los 45 años. Las otras posibilidades son la de obtener una plaza de permanente, la de promocionar internamente a otros cuerpos y escalas o a otros cuerpos de la administración como son los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del

Estado. Tanto en FAS como en Guardia Civil y Policía Nacional existen en todas las convocatorias plazas reservadas para los militares de tropa y marinería. Otro planteamiento puede ser que mucho antes de esa edad haya buscado otras salidas mediante su preparación, estudios, oposiciones, etc.

La LTM establece en su articulado las limitaciones, y quienes ingresaron en las FAS tenían conocimiento pleno de las mismas. No hay que olvidar que muchos militares provenían de situaciones anteriores donde la Ley de 1999 imponía una limitación mayor, siendo está LTM la que amplió la estancia en las FAS hasta los 45 años. **Con esta situación es lógico pensar que los planteamientos profesionales de los militares de tropa y marinería se centren en las posibilidades de promoción, permanencia o en la salida de las FAS.** Para esta última posibilidad ya hemos visto que la LTM ofrecía apoyo, ayudas, pero prácticamente pocos puestos de trabajo fuera de las FAS (en términos generales la reserva de plazas en Guardia Civil y Policía Nacional).

En esos apoyos y ayudas –verdadero *quid de la cuestión*– es donde ha estado el fallo del Ministerio de Defensa (sin olvidar la obligada participación del Ministerio de Empleo) al no poner los medios ni el presupuesto (recordemos que ya el Subsecretario de entonces comentó que la ley no suponía coste: “*el coste es prácticamente nulo*”), para haber dado las herramientas que el personal de tropa y marinería necesitaba para estar en condiciones de abordar ese tránsito hasta los 45 años con más seguridad.

Curiosamente durante estos años poco se reparó en esta situación. Propuestas, quejas o reivindicaciones de los “afectados” apenas se conocen. Se daba por hecho que la pequeña oferta existente respecto a esos apoyos y ayudas era “lo que había”.

2.1 100 Propuestas de Ciudadanía

La entonces recientemente creada Asociación Unificada de Militares Españoles –AUME– (primera asociación de militares en activo reivindicativa) **en diciembre de 2007 elevó un documento² a los responsables políticos denominado “100 Propuestas de Ciudadanía”,** en el que ya se ponía de manifiesto la preocupación de la asociación por el escaso cumplimiento de la LTM.

“La Ley de Tropa y Marinería no ha servido para obtener una verdadera profesionalización de este importante segmento de las Fuerzas Armadas, íntimamente ligado a su plena operatividad. Aún no se cubren las plantillas de las unidades y muchas de estas tienen problemas de operatividad. Continúan sin resultar prácticos los **“contratos basura”** que el Ministerio

² “100 Propuestas de Ciudadanía” AUME (DIC 2007) Se adjunta al dossier.

de Defensa ofrece a los jóvenes. La temporalidad, que en el mejor de los casos lleva hasta los 45 años de edad, **no garantiza en absoluto, el desarrollo de una auténtica carrera militar.** Los contratos hasta los seis años, los de larga duración y los procesos de renovación carecen de garantías para facilitar la continuidad profesional ya que se realizan de forma poco objetiva y con total oscurantismo”³.

“En cuanto a la formación y promoción profesional y al cambio de actividad profesional no se han efectuado, en la práctica, desarrollos que logren avances en dichos ámbitos. **La tropa y marinería continúan sin tener garantizadas, formación, reconocimiento, y titulaciones, así como tampoco se han establecido, garantías a sus salidas profesionales y bolsas de trabajo en las Administraciones Públicas** y en los demás entornos de trabajo normalizados”.

En ese mismo documento se proponía:

86.-Definición de una **auténtica carrera militar** para la tropa y marinería.

87.-Desaparición de los **contratos temporales.**

93.-Y creación de **bolsas de trabajo** efectivas en las Administraciones Públicas y que garanticen una salida digna para estos militares. Efectivas políticas de integración laboral en entorno privados normalizados.

94.-Obligación de poner a disposición de todos **cursos y especialidades** que impliquen la obtención de titulaciones oficiales.

2.2 Acciones participativas.

Ante la nula respuesta de los poderes públicos AUME decide emprender diversas acciones encaminadas a llevar a la ciudadanía el conocimiento de la situación por la que atraviesan los militares. No siendo el único problema la situación de los militares temporales, sino otros más, **desde el año 2009 se realizan, promovidas por AUME, diversas concentraciones (casi todas ellas realizadas junto al Ministerio de Defensa)** y varios actos de entrega de firmas ante el Defensor del Pueblo. En todas ellas estuvieron presentes las reivindicaciones de una carrera única y soluciones a la situación de los militares temporales. Algunas de dichas acciones han sido específicas sobre la situación a los 45 años (en el Defensor del Pueblo, en concentración en Madrid en la Plaza del 2 de Mayo, o recientemente, en este año 2018, junto al Ministerio de Defensa en Unidad de Acción con tres asociaciones profesionales más, presentes en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas –COPERFAS-).

AUME continuó de forma más intensa sus contactos con los miembros de las Comisiones de Defensa del Congreso y del Senado. Encuentros públicos con miembros de la Comisión de Defensa, coloquios,

³ “100 Propuestas de Ciudadanía” Profesionalización de la Tropa y Marinería pg.41 AUME (2007)

congresos de militares, etc., han servido de plataformas para hacer cada vez más visible la situación del personal dentro de las Fuerzas Armadas, en concreto la de los militares de tropa y marinería temporales.

Con la aparición de la LODDFAS se crea el COPERFAS. Este órgano de participación de los militares es un nuevo camino para el tratamiento de los problemas de personal. Entre las primeras propuestas efectuadas en dicho órgano, por parte de AUME, se encontraba la de la reforma de la LTM⁴.

Esfuerzos no han faltado y **desde el incipiente asociacionismo profesional y a pesar del obstruccionismo que desde el Ministerio de Defensa se ejerce contra él, la determinación de la asociación ha conseguido que el mensaje reivindicativo llegue**, con su importancia, no sólo a la sociedad sino, también, a todos los militares.

2.3 Informe de AUME: Estudio sobre temporalidad.

A finales del año 2014 AUME hizo público un estudio sobre la situación que se iba a comenzar a dar con la salida de las FAS de los primeros militares temporales que cumplían los 45 años, comenzando un ciclo, año tras año, de salidas que irían aumentando cada año de forma considerable.

Si los miembros de la Comisión de Defensa estaban hasta entonces informados, **este informe transformó en preocupación el mero interés existente hasta la fecha**. El estudio dejaba claro el problema que también se le planteaba a las arcas del Estado.

Pero en donde surtió mayor efecto fue en el seno de las FAS. Miles de militares temporales próximos a su salida de las FAS a los 45 años, vieron una posibilidad que hasta ahora no se habían planteado. Aún resignados a su futura situación, muchos de **ellos vieron una oportunidad en lo que AUME llevaba ya años reivindicando: el personal que abandona las FAS a los 45 años no lo hace con todo el apoyo y ayudas que la LTM establecía, por tanto la salida de estos profesionales a una edad tan tardía para la reinserción laboral, no se hace con las mínimas garantías que faciliten esa nueva etapa laboral**. Esta lucha asociativa a la que hay que añadir la de otras asociaciones de militares de tropa y marinería que han ido apareciendo los últimos años y el comenzar a conocer, de forma cercana, la salida de compañeros en aplicación de la

⁴ Propuesta de creación de una comisión para la modificación del marco legal regulador de la carrera militar de tropa y marinería para su conversión en militares de carrera AUME (2015). Y Propuesta de modificación de LTM, para adecuarla a un marco de derechos profesionales en igualdad para todos los componentes de las Fuerzas Armadas. (Se adjuntan al dossier)

LTM, ha hecho crecer el interés de más militares, promoviendo nuevas plataformas y organizaciones en defensa de sus derechos.

Hecho el informe público y coincidiendo nuevas acciones reivindicativas (concentraciones, firmas ante el Defensor del Pueblo, etc.) y la presión también ejercida en el COPERFAS, junto con la creciente respuesta mediática que fue consecuente con la nueva situación (primeros militares abandonando las FAS a los 45 años) el Congreso de los Diputados movió ficha creando la "subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas".

2.4. Observatorio de la Vida Militar

Desde la creación del Observatorio de la Vida Militar (OVM) los informes anuales que ha elevado al Parlamento, todos, **llevan entre sus "recomendaciones"**:

"Estudiar la situación relacionada con la conclusión de los contratos de larga duración de los militares de complemento y de tropa y marinería y su consiguiente cese en su vinculación con las Fuerzas Armadas".

Ya, en su último informe:

"Potenciar todas aquellas acciones para mejorar la inserción laboral preferentemente del personal de complemento y tropa que por cumplir la edad de 45 años deben abandonar las Fuerzas Armadas".

En este último informe se advertía de la inquietud mostrada por el Defensor del Pueblo en su informe anual del año 2016.

2.5 Defensor del Pueblo. Informe anual 2016

Tras la actuación llevada por AUME ante el Defensor del Pueblo (entrega masiva de quejas). Este organismo incluyó en su informe de ese mismo año:

"18.10 TROPA Y MARINERÍA

En el ámbito específico de la Administración militar, ha de hacerse especial mención de las numerosas quejas planteadas en 2016 por militares profesionales de tropa y marinería de carácter temporal que han expuesto ante el Defensor del Pueblo su inquietud ante la situación que les afecta una vez que finaliza el compromiso de larga duración contraído con las Fuerzas Armadas, al cumplir los 45 años de edad y los 18 años de servicio.

Los comparecientes han manifestado que la Administración militar no ha cumplido íntegramente los derechos de promoción profesional y las medidas de incorporación laboral y acciones complementarias contempladas en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería.

La norma citada señala que a los militares profesionales de tropa y marinería se les facilitará, durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral, al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Con

este propósito se desplegarán acciones de formación ocupacional para complementar sus perfiles profesionales, se desarrollarán programas de autoempleo y medidas de apoyo a la viabilidad de estas iniciativas. Para ello, el Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas y entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería.

En similares términos se expresan la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en las que se incluye un concreto y determinado mandato para el Ministerio de Defensa, al establecer como obligación del Gobierno la colaboración con las administraciones públicas y la promoción de acuerdos con entidades empresariales para la contratación de militares de complemento y de tropa y marinería al finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas.

El número de plazas que se han convocado en estos años para la adquisición por promoción interna de la condición de militar de carácter permanente han sido escasas, lo que ha coartado las expectativas de continuidad en las Fuerzas Armadas, de quienes habían suscrito el compromiso que ahora finaliza. Si a ello se añade que durante su vida militar han sido insuficientemente formados y han recibido pocos medios para su plena incorporación al mundo laboral, su acceso al empleo a la edad en que finaliza el compromiso resulta cuando menos incierta.

Los afectados conocían las condiciones del compromiso firmado y la imposibilidad de prorrogarlo más allá de lo pactado. Pero también es cierto que a lo largo de su tiempo de servicio tenían la expectativa de adquirir la condición de militar profesional permanente accediendo a las plazas ofertadas por promoción interna y, alternativamente, a adquirir la formación y la titulación adecuada para beneficiarse de las acciones de fomento del empleo promovidas en su favor por la Administración.

De darse estas circunstancias, no solamente se habría actuado de manera contraria a la confianza legítima y al espíritu y letra de las normas antes citadas en detrimento de los derechos de los afectados, sino que también se podría generar una falta de interés en futuros aspirantes a formar parte de las Fuerzas Armadas, habida cuenta de la ausencia de expectativas para su futura incorporación al mundo laboral. Algo que resulta de todo punto indeseable para el interés general porque implicaría en el futuro dificultades para disponer de los efectivos necesarios al servicio de la Administración militar.

Por todo ello, a finales de año se han iniciado actuaciones ante la Subsecretaría de Defensa sobre todos los extremos planteados a efectos de valorar las circunstancias concurrentes y las actuaciones que, en su caso, proceda llevar a cabo por esta institución (16014688)".

10

2.6 Corporaciones locales y comunidades. Castilla y León

AUME y alguna otra asociación profesional, han promovido por distintos municipios y comunidades algunas iniciativas para que estas reivindicaciones (sobre la problemática de la temporalidad) se conozcan en ámbitos locales pero a nivel general y también acciones encaminadas a buscar algunas salidas concretas para los militares temporales como pueda ser la incorporación a policías locales como prevé la ley. Mociones para conseguir presión en el Gobierno, son las principales acciones que han llevado dichas administraciones. Así por ejemplo AUME viene luchando por la conservación de la reserva de una plaza en la Policía Local de Valladolid, habiéndolo conseguido hasta la fecha.

Cabe reseñar la acción llevada a cabo en Las Cortes de Castilla y León (Parlamento autonómico) por parte de AUME donde todos los grupos aprobaron una Proposición no de Ley (PNL) con la siguiente resolución:

"PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

1) Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a que se dirija al Gobierno de la Nación instándole a:

a.- En cumplimiento de los mandatos legales, reforzar todas las actuaciones que vayan dirigidas a la plena integración laboral de los militares temporales en el momento en que han de abandonar su relación profesional con las Fuerzas Armadas, en especial aquellas de convalidación de conocimientos y títulos obtenidos durante su carrera militar.

b.- Intensificar el trabajo de la subcomisión creada para analizar el modelo de tropa y marinería actualmente vigente con el fin de que el Gobierno y el Ministerio de Defensa promuevan las reformas necesarias para lograr una carrera y trayectoria profesional integrada y digna.

2) Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a que manifieste su preocupación a la salida de miles de hombres y mujeres, militares temporales, sin que exista una estrategia de empleo específica para afrontar su plena integración laboral, y la necesidad de que esta situación se reoriente a la mayor brevedad posible estableciendo las mayores garantías posibles a los afectados".

De la misma forma en otras comunidades y ayuntamientos, tanto AUME como otras asociaciones profesionales han promovido acciones similares.

2.7 Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas.

En febrero de 2017 se constituyó esta subcomisión con el objetivo de evaluar la actual situación de los militares temporales con respecto a la normativa vigente y buscar posibles iniciativas para paliar los efectos negativos de la misma. Aunque en un principio se dio un plazo seis meses de trabajo, se han ido produciendo sucesivas prórrogas, siendo el límite de la actual el día treinta de septiembre.

Por la subcomisión han pasado como comparecientes responsables del Ministerio de Defensa en materia de personal, representantes de las asociaciones profesionales con presencia en el COPERFAS y miembros de asociaciones empresariales, entre otras.

El seguimiento de la misma por parte de los militares ha sido continuado, pues gran parte de las esperanzas en la mejora de su situación, están puestas en el resultado de la misma. Para "tomar la temperatura" de la misma y poder tener algún conocimiento de lo tratado en ella (las subcomisiones no son públicas y por tanto no se tiene acceso a sus sesiones) las asociaciones profesionales han realizado diversos actos invitando a los miembros de la subcomisión, teniendo con ello algún conocimiento de lo que los grupos políticos piensan de la situación.

AUME tuvo presencia en la subcomisión, siendo un representante de la misma compareciente. De lo aportado por la asociación reproducimos a continuación las principales propuestas presentadas:

- **Elaboración de una ley integral de personal.**

"Por todo ello creemos necesario la elaboración de una nueva ley para todos los miembros de las Fuerzas Armadas que pueda hacer partícipes a todos sus integrantes de una auténtica carrera profesional".

- **Medidas transitorias.**

Ampliación de plantillas de puestos de "permanente". No existe limitación alguna en la ley sobre el número total de militares permanentes. Ya hemos explicado nuestra postura referente al "rejuvenecimiento". Como se ha hablado también de la "operatividad", hay que añadir que, aunque existe un porcentaje amplio de personal de Tropa y Marinería en destinos de la Fuerza, un 75%, no todo el mundo, ni siquiera una gran mayoría, ocupa puestos eminentemente operativos que supongan grandes esfuerzos continuados. En todo caso en esas unidades hay suboficiales y oficiales en las mismas condiciones de edad (más bien mayores). Resta un 25% de personal que no está en unidades de la Fuerza, sin embargo actualmente sólo existe un 14% de militares de Tropa y Marinería permanentes, número insuficiente para quedarnos con los más formados y experimentados. Es decir existe un 11% de personal que podría transformarse en permanente, a lo que cabría añadir todos aquellos puestos de las unidades de la Fuerza que realmente no son "operativos", con exigencia de sobreesfuerzo físico continuado (personal en administración, logística, mantenimiento, etc., de dichas unidades)

Activación de los Reservistas de Especial Disponibilidad RED. Las medidas que se puedan implementar con motivo de los trabajos y conclusiones de esta subcomisión, tendrán que dar también una respuesta a la situación del personal que ya ha abandonado las Fuerzas Armadas y el que lo hará en las siguientes fechas. Otras medidas que proponemos aquí, ya tienen difícil aplicación para ese personal (nueva ley, nuevas plazas de permanente, formación, etc.) por ello es necesario una medida retroactiva fácil de aplicar: activación de los RED. La Ley de Tropa y Marinería en su artículo 18 establece que el Consejo de Ministros, en situación de crisis, y a propuesta del Ministro de Defensa, con carácter excepcional puede activar a los RED.

Facilitar los procesos de promoción, ascenso y acceso a una relación de servicios de carácter permanente y obtener la condición de militar de carrera. Por ejemplo, además resulta un agravio, que en procesos de promoción a otra escala se establezca un límite de edad inferior al que en el mismo proceso se establece para el personal de acceso directo.

- **Desaparición de los límites de edad en todos los procesos.**
- **Desaparición del límite de número convocatorias a los que se puede tener acceso.**

Facilitar la consecución de títulos. Dotar de becas específicas y de medidas singulares que faciliten el estudio y la dedicación a la adquisición de mayor y más específica formación para la consecución de títulos de técnicos de grado medio y superior, en especialidades reconocidas por el Ministerio de Educación. Plena disponibilidad para la realización de dichos cursos de

forma presencial. Estos títulos convalidarían parte de los planes de estudios (parte específica) para el cambio de escala, así como en la trayectoria profesional (empleo, cursos de formación complementaria, etc.) con la parte general del plan de estudios, reduciendo con ello tiempos y recursos.

Dedicación en exclusiva de los últimos dos años de compromiso para la obtención de titulaciones y preparación para la reinserción en el mundo laboral. Para este punto como para el anterior, se deben tener en cuenta las difíciles condiciones de disponibilidad de tiempo continuado del militar para la realización de estudios o cursos.

Desaparición de la escala de complemento y propuesta de un sistema para incorporar paulatinamente a los actuales componentes de dicha escala en la escala de oficiales. Se trata de hacer de las escalas una escalera profesional y de huir del anterior modelo de la "mili".

Facilidad para abandonar las FAS sin más requisito que tener los dieciocho años de servicio. Desaparición de los requisitos de encontrarse en situación de actividad, o de cumplir dieciocho años de servicio, pudiendo encontrarse en situación de excedencia o de asuntos propios. Facilitar la incorporación de forma inmediata a otro puesto de trabajo fuera de las FAS.

Reconocimiento real de los años de servicio como un valor en el acceso a aquellos cuerpos de la administración donde su experiencia resulte positiva.

Reducir los plazos mínimos para la situación de excedencia por interés particular, para el personal de Tropa y Marinería y Complemento a un periodo de tres o seis meses, de manera que aquél militar que opte por ella, pueda superar los periodos de "prueba" exigidos en las empresas u otras administraciones, sin miedo a quedarse en la calle en caso de no superación de los mismos. En general suprimir el régimen de incompatibilidades para el personal temporal.

Publicación de vacantes de los puestos actualmente no ocupados en las plantillas de personal civil, tanto funcionario como laboral, del Ministerio de Defensa, con reserva del 100% de plazas para el personal de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración o que hayan abandonado las FAS y tengan la consideración de RED.

Facilidades a las empresas para la contratación. Rebaja en las cotizaciones a las empresas empleadoras o su pago por parte del Ministerio de Defensa. Incentivos a la contratación, cláusulas sociales, etc.

En definitiva, todas estas iniciativas y otras que sin duda son necesarias, **han de configurarse en el seno de una Estrategia de Reclutamiento y Empleo,** transversal, trazada con la colaboración y participación de representantes de la Administración (Ministerios de Defensa, Empleo, Educación, Administraciones Públicas, Asuntos Sociales, etc.) y de la sociedad civil organizada (Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Asociaciones de Miembros de las Fuerzas Armadas, Universidades, etc.), en la que, después de un trabajo previo de análisis y de diagnóstico, se **establezcan líneas de trabajo permanentes, participativas, con elementos de seguimiento de control y de evaluación, con acciones multidisciplinares dotadas presupuestariamente y con el carácter de permanencia** en el tiempo, que permitan abordar los procesos de

reclutamiento, carrera militar, trayectoria profesional y salidas profesionales de los militares en los casos de cese en la relación de servicio profesional con las Fuerzas Armadas, como un todo, al **considerar que de todo ello depende su plena operatividad y la salvaguardia y respeto de los derechos fundamentales y profesionales de los militares** en las distintas fases por las que pueda pasar a lo largo de su vida militar. Hay que **huir del actual modelo descoordinado, ineficaz y que no ha puesto a la persona en el centro del sistema**. Las acciones aisladas, sin conexión, sin coordinación y sin evaluación, se han demostrado incapaces de lograr los diversos objetivos que no son excluyentes sino absolutamente conectados y con necesidad de trabajar en una única realidad sincronizada.

Al mismo tiempo la Comisión de Defensa del Congreso ha realizado diversas acciones como preguntas, petición de comparecencias a la ministra o presentación de proposiciones no de ley (PNL), sobre la problemática de los militares temporales. A destacar una proposición no de ley que fue ampliamente apoyada.

- 161/002922 BOC de 7 de marzo de 2018.
La Comisión de Defensa, en su sesión del día 21 de febrero de 2018, ha acordado aprobar con modificaciones la Proposición no de Ley relativa a medidas transitorias urgentes para los militares de tropa y marinería temporales, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea y publicada en el <BOCG. Congreso de los Diputados>, serie D, núm. 301, de 20 de febrero de 2018⁵.

14

3 NORMATIVA DE REFERENCIA

El régimen de personal de los militares está ordenado mediante dos leyes generales:

Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (LTM).

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM).

Este régimen de personal se complementa con otra ley que, aunque posterior, determina el marco concreto de los miembros de las Fuerzas Armadas en cuanto a sus derechos y deberes en general y, en particular a los de la carrera militar:

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LODDFAS).

Es necesario tener un conocimiento de los antecedentes a la LTM para poder entender en toda su dimensión la actual situación. La primera ley que enmarca de forma más concreta normativamente a la tropa y marinería de forma profesional es la

⁵ Se adjunta la PNL en el dossier.

3.1 Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen del personal militar profesional.

De esta ley se pueden destacar los siguientes artículos:

"Artículo 47.4 Los militares de empleo de la categoría de tropa y marinería profesionales podrán acceder por promoción interna a la enseñanza militar de grado básico reservándose para ellos, al menos un 60 por 100 de las plazas convocadas".

"Artículo 104.1 Los militares de empleo, que prestan servicio con una relación de carácter profesional no permanente, complementan los cuadros de mando de las Fuerzas Armadas y constituyen los efectivos profesionales de tropa y marinería de los Ejércitos. Se estructuran en dos categorías: de oficial y de tropa y marinería profesionales."

"Artículo 105. La relación de servicios de los militares de empleo se establecerá mediante compromisos por periodos de tiempo limitados. Dichos compromisos podrán ser prorrogados de la forma que se especifique reglamentariamente, in rebasar en ningún caso ocho años de servicio en las Fuerzas Armadas; a estos efectos no se computará el tiempo correspondiente a la duración del servicio militar obligatorio".

"Disposición Adicional Duodécima. 1. Los militares profesionales de la categoría de tropa y marinería que, en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley, no tuvieran adquirido el derecho a permanecer en las Fuerzas Armadas hasta la edad de retiro, conservarán dicho derecho con el régimen que se determine reglamentariamente. 2. Los que no tengan ese derecho deberán acogerse a la normativa regulada en esta Ley para los militares de empleo, cumpliendo, en caso contrario, el compromiso que tuvieran, sin posibilidad de prórroga".

A continuación y con la desaparición del servicio militar obligatorio en ciernes apareció una nueva ley.

3.2 Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen del personal de las Fuerzas Armadas

En esta ley se establecía lo siguiente:

"Artículo 2.4. Son militares profesionales de Tropa y Marinería los que, con una relación de servicios de carácter temporal, constituyen los efectivos e dicha categoría del ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

Esta relación de servicios de carácter temporal únicamente se podrá transformar en permanente de la forma que se especifica en el Capítulo III del Título IV de esta Ley”.

“Artículo 93.2. La duración del compromiso inicial, a contar desde el nombramiento como alumno del centro militar de formación correspondiente, será de dos o tres años, de acuerdo con la convocatoria correspondiente”. 3. La relación jurídico-pública de carácter especial que se establece con la firma del compromiso se rige exclusivamente por esta Ley. Tiene un carácter temporal, salvo que se transforme en permanente de la forma que se especifica en el artículo 96 de esta Ley”.

“Artículo 94. 1. Para determinadas especialidades y destinos que fije el Ministro de Defensa, además del compromiso establecido en el artículo anterior, existirá una modalidad de compromiso de corta duración.

2. La duración del compromiso de corta duración, a contar desde el nombramiento como alumno del centro militar de formación correspondiente, será de doce o dieciocho meses, según se establezca en la convocatoria correspondiente.

3. La relación jurídico-pública de carácter especial que se establece con la firma de este compromiso, al igual que la establecida según el artículo anterior, tiene un carácter temporal y se rige exclusivamente por la presente Ley. Para continuar prestando servicios como militar profesional de tropa y marinería en las Fuerzas Armadas, con posterioridad a la finalización de este compromiso, habrá que establecer uno nuevo de acuerdo con lo regulado en el artículo siguiente”.

“Artículo 95. 1. Los sucesivos compromisos, con una duración de dos o tres años, podrán extenderse hasta un máximo de doce años de tiempo de servicios, no pudiendo superar el interesado los treinta y cinco años de edad. En su caso, el último compromiso tendrá una duración ajustada a este límite.”

“Artículo 96. Los militares profesionales de tropa y marinería podrán acceder a una relación de servicios de carácter permanente, en las plazas que se determinen en la provisión anual a la que se refiere el artículo 21 de esta Ley, conservando el empleo que tuvieran. Los procesos de selección se ajustarán a lo previsto en el artículo 63 de esta Ley. Para participar en ellos se requerirá un mínimo de tiempo de servicios de ocho años, estar en posesión de una titulación equivalente a la de técnico del sistema educativo general y las demás condiciones que se establezcan reglamentariamente. El número máximo de convocatorias a las que se podrá optar será de tres”.

“Disposición transitoria vigésimo segunda. El Gobierno elaborará en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, un plan de actuaciones de apoyo a la reincorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la presente Ley, orientado específicamente a los que, a la entrada en vigor de esta, hayan alcanzado doce o más años de tiempos de

servicios en las Fuerzas Armadas o tengan treinta y cinco o más años de edad”.

“Artículo 76. A los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, durante su servicio activo y según sus conocimientos y experiencia adquirida y conforme a sus capacidades personales, se les facilitará la obtención de titulaciones del sistema educativo general mediante el acceso a módulos profesionales de formación profesional específica y la superación de las pruebas académicas correspondientes de dicho sistema general educativo, así como el acceso a programas de formación ocupacional, para que puedan reincorporarse al mundo laboral en las mejores condiciones una vez finalizado su compromiso”.

3.3 Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería (LTM)

Esta ley es la primera que intenta una regulación de la situación de los militares de tropa y marinería como profesionales de las Fuerzas Armadas pero sin dar un carácter de carrera a su trayectoria. En el preámbulo de la misma se argumenta:

“Esta ley establece un nuevo sistema con la finalidad principal de consolidar la plena profesionalización. Para conseguir este objetivo se posibilita al soldado y marineró una prolongada relación temporal con las Fuerzas Armadas **y, a su término, un abanico de salidas laborales y unas medidas socioeconómicas que tienen en cuenta los años de servicio realizados**, con la pretensión de que prestar servicio en las Fuerzas Armadas se configure como **una opción más atractiva para muchos de nuestros jóvenes.**”

- Artículo 6. Modalidades de relación de servicios.
 1. La relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas se establece con las siguientes modalidades:
 - a) El compromiso inicial, renovable hasta completar un máximo de 6 años.
 - b) El compromiso de larga duración, hasta los 45 años de edad, al que se accederá desde el compromiso inicial.
 - c) La condición de permanente, a la que se podrá acceder durante la vigencia del compromiso de larga duración.
 2. Esta relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, en cualquiera de sus modalidades, **es una relación jurídico-pública de carácter especial que se establece mediante la firma del compromiso y se rige por esta ley.** A los efectos de la duración de los compromisos, se entiende como tiempo de servicios el transcurrido en la situación de servicio activo y en las demás situaciones administrativas reguladas legalmente en que así se especifique.
- “Artículo 10. Finalización y resolución del compromiso de larga duración.
 1. El compromiso de larga duración finalizará cuando el militar profesional de tropa y marinería cumpla 45 años de edad”.

- *"Artículo 15. Promoción interna.
A los militares profesionales de tropa y marinería que lleven al menos un año de tiempo de servicios 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 estos efectos se les reservará al menos el 80 por ciento de las plazas convocadas y teniendo en cuenta las características, facultades y exigencias de cada Escala, se podrá reservar, en algunos casos, la totalidad de las plazas convocadas.
Igualmente se les facilitará la participación en los diferentes 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, dentro de su ejército, con la reserva de plazas que establezca el Consejo de Ministros".*
- *"Artículo 16. Formación y promoción profesional.
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 les facilitará la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título de técnico correspondiente a la formación profesional de grado medio, los certificados de profesionalidad y la mejora de su cualificación a través de la formación ocupacional.
2. Se les facilitará de forma prioritaria formación en áreas relativas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, así como cursos para la obtención de los permisos de conducción y aquellos otros que se consideren de interés para su desarrollo profesional.*
- *"Artículo 20. Acceso a las Administraciones públicas.
1. El tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar profesional de tropa y marinería se considerará como mérito en los sistemas de selección para el acceso a los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y puestos de carácter laboral de las Administraciones públicas, en los términos que reglamentariamente se determinen, sin perjuicio de las competencias que ostenten las Comunidades Autónomas y Entes locales en materia del régimen estatutario de los funcionarios. Cuando las convocatorias de la Administración General del Estado reconozcan como mérito servicios previos incluirán, en todo caso, el tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas en las mismas condiciones y baremación que para dichos servicios previos se establece en la normativa vigente.
2. El Ministerio de Defensa promoverá acuerdos de colaboración con las Administraciones autonómicas y locales para que en las convocatorias de acceso a las Policías Autonómicas y Locales se reserven plazas para los militares profesionales de tropa y marinería con más de 5 años de servicios, así como para incentivar la puesta en práctica de lo previsto en el apartado anterior.
3. En las convocatorias para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se reservará, al menos, un 50 por ciento de las plazas para los militares profesionales de tropa y marinería que hayan cumplido, como mínimo, 5 años de tiempo de servicios.
4. Para el acceso a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil se reservará un mínimo del 40 por cien de las plazas para los militares profesionales de tropa y marinería que lleven 5 años de servicios como tales, sin que en ningún caso dicha reserva pueda superar el 50 por ciento.*

5. Para el ingreso en la Escala Básica de la Policía Nacional se reservará un máximo del 20 por ciento de las plazas para los militares profesionales de tropa y marinería que lleven 5 años de servicios como tales”.

- *“Artículo 21. Medidas de incorporación laboral.
1. A los militares profesionales de tropa y marinería se les facilitará, durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral, al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Con este propósito se desplegarán acciones de formación ocupacional que complementen los perfiles profesionales que faciliten su acceso al empleo. Se desarrollarán programas de autoempleo y medidas de apoyo a la viabilidad de estas iniciativas.
2. El Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas y entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería”.*
- *“Disposición adicional cuarta. 3. Protección por desempleo.
1. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad.
2. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad. No obstante, el importe de esa asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 215.3 del texto refundido de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
3. Los militares profesionales de tropa y marinería que pasen a encontrarse en situación de desempleo, serán objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral”.*
- *“Disposición transitoria primera. Reincorporación a las Fuerzas Armadas.
Los militares profesionales de tropa y marinería que hubieran finalizado su relación de servicios con las Fuerzas Armadas por aplicación del artículo 95.1 y la disposición adicional cuarta, apartado 4, de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, modificada por el Real Decreto Ley 10/2002, de 27 de diciembre, por el que se amplían los compromisos de los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, podrán suscribir un compromiso de larga duración, en los términos previstos en el artículo 9, durante los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley. La reincorporación se realizará, una vez apreciada la idoneidad, al Ejército de procedencia y con el mismo tiempo de servicios, empleo y especialidad que se poseían cuando se causó baja, así como a su último destino, en los casos que haya sido solicitado y sea posible en función de las necesidades del servicio”.*

3.4 Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM)

La Ley se aprobó un año después de haberse puesto en marcha la LTM. Aunque en el preámbulo, se trata de argumentar con que resultaba “perentorio consolidar la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas”,

lo que todo parece indicar es la clara intencionalidad clasista de no mezclar en una misma ley a militares de carrera con militares de no carrera. En el preámbulo podemos destacar:

"En el ámbito legislativo el referido proceso de transformación se inicia con la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Promulgada ésta, el siguiente paso era desarrollar dicho modelo de profesionalización y reformar la carrera militar. Aunque tal objetivo se podría haber alcanzado mediante una sola norma que sustituyera a la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, dada la ambición de un proceso que requería tiempo suficiente de maduración y resultando perentorio consolidar la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, se elaboró y promulgó la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, en la que también se insta a la actualización del régimen del personal militar".

Del resto de su texto nos encontramos con los siguientes artículos relativos a la situación de la tropa y marinería.

- *"Artículo 5. Adaptaciones a las normas del empleado público. Los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público **se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre que no contradigan su legislación específica**, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones debidas a la condición militar".*
- *"Artículo 47. Enseñanza de formación de tropa y marinería.
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 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 enseñanzas teóricas como la experiencia durante el ejercicio de la profesión".*
- *"Artículo 66. Titulaciones y convalidaciones.
2. A los militares profesionales les serán expedidos los títulos del sistema educativo general que hayan obtenido y aquellos diplomas o certificados que acrediten los cursos superados y las actividades desarrolladas, las cualificaciones profesionales y las especialidades adquiridas.
3. Los títulos del sistema educativo general serán de plena aplicación en todos los ámbitos. Los demás diplomas y certificaciones podrán ser convalidados y homologados con títulos oficiales del sistema educativo general mediante acuerdo entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación y Ciencia u otras Administraciones Públicas que tengan atribuida competencia en la materia".*
- *"Artículo 75. Desarrollo de la carrera.
5. La carrera militar de los miembros de las escalas de tropa y marinería, según lo dispuesto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de*

Tropa y Marinería, comenzará con un compromiso inicial, renovable hasta completar un máximo de 6 años, durante el que se ocuparán los puestos correspondientes a la especialidad adquirida en el acceso. Posteriormente, podrán suscribir un compromiso de larga duración, desde el que se podrá acceder a una relación de servicios de carácter permanente con la adquisición de la condición de militar de carrera. A partir de los 45 años de edad, los que tengan esta condición, orientarán su trayectoria, preferentemente y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos, al desempeño de funciones logísticas y administrativas”.

- *“Artículo 76. Adquisición de la condición de militar de carrera.
3. También adquieren la condición de militar de carrera los militares de tropa y marinería cuando, según lo previsto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, accedan a una relación de servicios de carácter permanente”.*
- *“Artículo 78. Adquisición de la condición y compromisos de los militares de tropa y marinería.
La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al incorporarse a una escala una vez superado el periodo de formación determinado en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado el compromiso inicial regulado en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, que establece las modalidades de relación, las renovaciones y ampliaciones y el compromiso de larga duración”*
- *“Artículo 118. Finalización y resolución de compromisos de los militares con una relación de servicios profesionales de carácter temporal.
1. Los compromisos de los militares de complemento y de los militares de tropa y marinería finalizarán en su fecha de vencimiento y se resolverán por las causas establecidas en el artículo 10.2 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, para los compromisos de larga duración, siempre que el interesado haya cumplido al menos tres años entre el compromiso inicial y, en su caso, el de renovación, perdiendo su condición militar”.*
- *“Disposición transitoria décima. Acceso a una relación de servicios de carácter permanente de militares de tropa y marinería.
“Los militares de tropa y marinería que se reincorporaron a las Fuerzas Armadas con un compromiso de larga duración, en aplicación de la disposición transitoria primera de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, se podrán presentar a una convocatoria con carácter extraordinario para adquirir la condición de permanente, sin estar sometidos a límites de edad, titulaciones exigibles y número previo de convocatorias”*

3.5 Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las fuerzas armadas (LODDFAS).

- *Artículo 32. Acciones complementarias.
2. 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.

3.6 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social

- *Artículo 292. Militares profesionales de tropa y marinería.*

1. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad.

2. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad. No obstante, el importe de esa asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 275.2.

3. Los militares profesionales de tropa y marinería que pasen a encontrarse en situación de desempleo, serán objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral.

22

4 Situación actual

Una de las principales esperanzas en conseguir una solución, se encuentra en el dictamen que tiene que emitir la subcomisión del Congreso de los Diputados sobre el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas. De momento no se ve nada más en el horizonte pues, tanto los grupos políticos de la Comisión de Defensa como el ministerio (Ministra), han hecho referencia a las conclusiones del dictamen para mover ficha. Pero **la realidad es que continúan saliendo militares de las FAS por motivo de cumplir los 45 años y no se están aplicando medidas que contengan la situación**, al menos mientras se buscan salidas.

Sí, es cierto que de golpe nos hemos encontrado con un cambio de Gobierno que ha generado modificaciones, por tanto, en la cúpula ministerial, que no, sorprendentemente, en los titulares de la Dirección General de Personal, **a pesar de ser directamente responsable del fracaso del sistema, del incumplimiento de las leyes y de la inacción del propio Ministerio**. No sería extraño que los cambios vinieran de improviso aún sin esperar al dictamen de la subcomisión.

Dejando aparte los buenos “deseos”, ante la expectativa por parte de los propios militares, el interés mediático y otro tipo de intereses, como hemos dicho al inicio de este informe, **se vierten por las redes y a través de nuevas plataformas y organizaciones, informaciones que, en muchas ocasiones, no son exactas, otras son tergiversaciones de la realidad normativa y muchas son propuestas con gran carga “emocional” pero sin fundamento.** Todo ello provoca también que surjan **otro tipo de intereses, a través de bufetes de abogados sin escrúpulos**, que tratan de hacer caja aprovechando la situación de desconcierto, y de falta de información, al rebufo de otras reivindicaciones más fundamentadas. También están las propuestas de **otros grupos, surgidos más recientemente, que no centran exactamente su reivindicación, confundiendo a los militares e incluso creándoles falsas esperanzas.**

Pedir una ley nueva como la solución al problema actual aquí tratado, no es razonable. En primer lugar porque si hipotéticamente se consiguiera que los grupos parlamentarios se pusieran de acuerdo para ello, pasarían años hasta conseguir la efectividad de una ley nueva. **Años durante los cuales el problema continuaría enquistándose.** Y en segundo lugar, una ley nueva no garantiza la solución de los problemas actuales. La problemática actual necesita de medidas urgentes ahora.

Una cosa es reivindicar soluciones a los problemas y otro intentar conseguir mejoras laborales o de regeneración del sistema (en el caso de una nueva ley, para conseguir un nuevo modelo de carrera).

En el punto 3 de este informe se ha desglosado la normativa específica en materia de personal que atañe a los militares temporales. Una de las ideas que **se están utilizando para procurar un cambio drástico intentando manipular la desesperación de muchos militares** es la de que la LTM no es conforme con el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en una pretensión de intentar someter el ámbito profesional del militar, como trabajador, a la norma general sobre los funcionarios.

El EBEP en su artículo 4 (personal con legislación específica propia) establece:

*“Las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica al siguiente personal:
d) Personal militar de las Fuerzas Armadas”.*

La LTM en su artículo 6 (Modalidades de relación de servicios) punto 2 establece:

“Esta relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, en cualquiera de sus modalidades, es una relación jurídico-pública

de carácter especial que se establece mediante la firma del compromiso y se rige por esta ley”.

En el resto de la LTM no se hace referencia al EBEP.

La LCM también hace referencia a que:

“Esta ley tiene en cuenta que quien se incorpora a las Fuerzas Armadas adquiere condición militar y queda sujeto a un régimen específico”.

“Tanto en las Reales Ordenanzas como en las regulaciones reglamentarias del régimen del personal militar profesional se incorporarán los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con las adaptaciones debidas a la condición militar”.

Artículo 3 (Vinculación con las Fuerzas Armadas) Punto 6

“La relación jurídico-pública de los militares profesionales se rige por esta ley y se establece con carácter permanente con la adquisición de la condición de militar de carrera y con carácter temporal mediante la firma de compromisos”.

Artículo 5 (Adaptación a las normas del empleado público)

“Los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre que no contradigan su legislación específica, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones debidas a la condición militar”.

Con independencia de los posibles intentos de **buscar el encaje constitucional de estas leyes en busca de resquicios de “ilegalidad”**, lo que está claro es que **los militares que ingresaron en las escalas de tropa y marinería conociendo lo que en las leyes que las rigen se establece, han tenido un desarrollo profesional con todas las vicisitudes** -que desde entonces ya se sacaban a la luz-, hasta ahora.

Las asociaciones profesionales de militares no hemos dejado de plantear soluciones y propuestas para paliar la situación, pero actualmente todo parece depender del dictamen de la subcomisión de Defensa. En el Conejo de Personal de las Fuerzas Armadas el Ministerio de Defensa se enroca en la ley y no ha permitido avanzar en una propuesta de nueva ley argumentando que el actual sistema es el que garantiza el rejuvenecimiento en las Fuerzas armadas.

Otra de las informaciones que se están manejando es la del posible número de afectados por la salida de las FAS a los 45 años.

5 Los “números” en las situaciones del personal de tropa y marinería

Los datos oficiales, a fecha de 2017, sobre número de militares de tropa y marinería en las FAS arrojan las siguientes cantidades:

- Número de militares de tropa y marinería (MPTM).....75.832
- MPTM de carrera (permanentes).....11.737
- MPTM compromiso larga duración.....52.410
- MPTM compromiso inicial.....11.685

Los MPTM tienen la posibilidad de acceder cada año a las plazas que se convocan para promoción interna a las escalas de suboficiales y a las escalas de oficiales. También pueden opositar a las plazas de Guardia Civil y de Policía Nacional. Y también a las plazas de personal laboral del Ministerio de Defensa así como a las de las administraciones públicas.

Como ejemplo que puede extrapolarse a una media de todos los años (aunque hay que tener presente que las plazas de personal laboral en Ministerio de Defensa y las de las Administraciones públicas han sido los últimos años cuando se han activado en número significativos y desde entonces han ido en aumento) se exponen algunos datos representativos:

- Año 2017 plazas reservadas a MPTM para acceso a oficial.....78
- Año 2017 plazas reservadas a MPTM para acceso a suboficial.....754
- Año 2016 plazas reservadas a MPTM en Guardia Civil.....694
- Año 2016 plazas reservadas a MPTM en Policía Nacional.....522
- Año 2016 plazas reservadas a MPTM en MINISDEF.....370
- Año 2016 plazas reservadas a MPTM en Admin. Públicas.....231

Las plazas que se vienen ocupando del total anterior están en torno a 2.500. Las que no están sujetas a porcentajes establecidos en la ley van en progresivo aumento de cara a los próximos años.

Si bien, hay que añadir que en años anteriores ha habido problemas para que las plazas ofertadas para promoción a cuerpos y escalas de las FAS, así como a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado se cubrieran al cien por cien.

Por otro lado hay que añadir que hay un número importante de militares temporales que no permanecen como tales hasta los 45 años por diversas causas. Añadiendo las ya mencionadas podemos señalar las siguientes:

- Acceso a la permanencia como militar de carrera
- Promoción a las escalas de oficiales y de suboficiales.
- Ingreso en FCSE (Guardia Civil y Policía Nacional)
- Ingreso como personal laboral en el Ministerio de Defensa
- Ingreso como personal laboral en otros ministerios
- Insuficiencia de facultades profesionales

- Insuficiencia de condiciones físicas
- Imposición de sanción administrativa
- Imposición de condena.

Como ejemplo y teniendo en cuenta la situación de los militares que se encuentran ya con 45 años o próximos a cumplirlos, tenemos la siguiente situación:

Los MPTM temporales comprendidos en el tramo de edad entre 35 y 45 años son aproximadamente 19.000. La inmensa mayoría de ellos provienen de la reincorporación de personal sujeto a la Ley de 1999, que les establecía el límite de permanencia en las FAS en 12 años de servicio y 35 años de edad. Es decir la nueva ley (la actual) les favoreció permitiendo una estancia hasta los 45 años y eliminando el límite de los 12 años de servicio.

De esos 19.000 MPTM temporales, aproximadamente 4.800 están con 45 años o cercanos a cumplirlos. De esos 4.800, el 57% se encuentra con empleo fijo, en las FAS o en otros ámbitos, el 24% salió de las FAS voluntariamente, el 8% abandonó las FAS por alguna de las causas antes mencionadas (expediente psicofísicos, sanciones, etc.), un 6% no pasó del compromiso inicial y un 5% pasa a ser Reservista de Especial Disponibilidad (RED).

La titulación académica con la que los MPTM accedieron a las FAS se puede agrupar en tres bloques:

- Para el tramo entre 25 y 29 años de edad: Bachiller o técnico medio
- Para el tramo entre 30 y 39 años de edad: Graduado en E.S.O.
- Para el tramo entre 40 y 45 años de edad: Graduado en E.G.B.

Siendo estos datos una "media" actual de las titulaciones por tramos de edad, nos encontramos que para el ejemplo anterior, esa situación se daba con personal del tramo donde la media de titulación con la que ingresaron en las FAS era la primaria. Por supuesto las titulaciones de muchos MPTM no han dejado de ser un hándicap para poder aprovechar muchas de las oportunidades que se ofertaban en promoción interna y acceso a otros cuerpos. La obligada preocupación de estos militares por mejorar sus capacidades de cara a su mejora profesional no debía restar los esfuerzos del Ministerio de Defensa que, en cumplimiento de la LTM debería haber ofrecido más apoyos y más preparación.

6 Conclusiones

1. **La Ley de tropa y marinería ha fracasado** en dos sentidos. **El modelo de tropa profesional, alejado de una auténtica carrera militar, no ha conseguido el encaje que unas Fuerzas Armadas** -donde uno de sus principales principios es la "unidad"- necesitan para no tener en su seno unas diferencias de derechos y de trayectorias profesionales que no ayudan a ese principio de unidad y que no hacen más que generar continuos problemas en el ámbito del "personal". Por otro lado, **la actual situación de abandono a la que se enfrentan muchos militares temporales, por un incumplimiento estricto de la ley, pone de manifiesto su inoperancia.**
2. **No es la realidad que todos los militares de tropa y marinería temporales se encuentran comprendidos en la problemática de llegar a los 45 años sin capacidades suficientes para afrontar un nuevo escenario laboral.** Aunque todos están comprendidos en la misma ley las salidas profesionales mediante promoción interna, ingresos en otros cuerpos o administraciones, consecución de trabajo en las empresas privadas o salida de las FAS por otros motivos, **son las situaciones más generalizadas y que afectan a una mayoría de militares** de esa condición. Sin olvidar que hay quien consigue la permanencia y a aquellos que **su opción es la de ser RED, y es lo que esperan.**
3. **El Ministerio de Defensa ha "jugado" con las plazas de permanencia para los MPTM de forma engañosa.** El argumento principal esgrimido por el MINISDEF es **el del rejuvenecimiento** de las dotaciones de personal para garantía de la operatividad. La media en los ejércitos occidentales respecto al número de militares "combatientes" (operativos) con relación a los no combatientes es de una proporción de uno a diez -10 no combatientes por cada combatiente-. Esos diez son los que se encargan de la logística, servicios, administración, técnicos, etc.). **Actualmente el porcentaje de permanentes con respecto al total de MPTM es del 14.5%. El porcentaje de MPTM en unidades de la Fuerza es de 75%. Todos los componentes de la Fuerza no son, ni mucho menos, combatientes (operativos). Es decir que gran parte de ese 75% no necesita de ese "rejuvenecimiento".** Pero, además existe un 12% del total que es temporal pudiendo ser permanente sin tocar el 75%. En resumidas cuentas, aún admitiendo la discriminación por edad que se produce por el acotamiento debido al "rejuvenecimiento", **existe un amplio margen para hacer permanentes a un gran número de MPTM temporales.**
4. **SAPROMIL ha sido un sistema vacío y sin apenas resultados.** La propuesta del Plan Integral de Orientación Laboral (PIOL) que la

anterior ministra dejó firmado un día antes de dejar el Gobierno, **es otro producto que vende humo sin tener objetivos claros definidos, sin presupuesto y sin órganos concretos de personal que garanticen su puesta en marcha y su continuación.** Como ya propuso AUME, cualquier intento de correlacionar a distintos ministerios, administraciones y empresa privada pasa por la creación de un organismo multisectorial con plena capacidad y alejado del control directo del MINISDEF.

5. **Los esfuerzos realizados por los miembros de la subcomisión de Defensa** para el estudio del régimen de personal de tropa y marinería de las FAS, tienen que producir la reacción inmediata del Gobierno para poner en marcha las propuestas que ayuden a paliar la negativa situación en la que ya están muchos militares y la de los que van a pasar a adquirirla. **No hay que olvidar que durante las sucesivas prórrogas que ha tenido dicha subcomisión han continuado saliendo militares de las FAS por cumplir los 45 años.**
6. **Una de las partes de la LTM que sí ha sido claramente incumplida ha sido la del seguimiento de los militares que abandonan las fuerzas Armadas.** Esta parte de la ley **ha de implementarse con urgencia** de cara no sólo a saber cuál es la situación de los ex militares, sino, también para las posibles medidas que por recomendación de la subcomisión, se pongan en marcha.
7. **Otro aspecto importante a tener en cuenta y que, debido a las diversas plataformas y organizaciones surgidas a la estela de las reivindicaciones de las asociaciones profesionales con representación en el COPERFAS,** ha sumado a una amalgama de reivindicaciones, **es que el objetivo principal de cara a solucionar los problemas de los MPTM temporales es que se aplique la ley en sus justos términos y que se compense a aquellos que por falta de una aplicación de la ley se encuentran ya en situaciones precarias.**
8. **Es necesaria una Estrategia con carácter multisectorial** con participación tanto de la Administración como de la sociedad civil organizada, como **sistema de seguimiento, participación, control y gestión, que aborde los procesos de reclutamiento, carrera militar, trayectoria profesional y salidas profesionales, de forma multidisciplinar y transversal,** con el fin de **garantizar la plena operatividad y el respeto a los derechos fundamentales y profesionales de los militares.**
9. **La lógica impone que, mientras se toman decisiones en base al contenido del dictamen de la subcomisión de Defensa, se paralicen las salidas de militares a los 45 años, dado que se prevén medidas transitorias que pueden ir en ese sentido. Una sensibilidad en "personal" ante la situación desesperada de**

algunos militares, debiera proyectarse en tomar esa medida de verdadero calado humanitario; la misma Comisión de Defensa se ha pronunciado en este sentido mediante la Proposición No de Ley mencionada en este informe.

AUME, continúa su trabajo en los distintos frentes, siendo consciente de los tiempos y de una realidad que no siempre se cuenta o que se tergiversa. **El dictamen de la subcomisión será determinante** para las medidas que implemente el Gobierno, pero también para la posibilidad de que surja el compromiso de ir a una nueva ley.

El Ministerio de Defensa tiene que continuar con las implementaciones de la ley puestas en marcha y entrar de lleno en **la atención, seguimiento y soluciones a los militares que ya han abandonado las Fuerzas Armadas.**

Como hemos comentado **las reivindicaciones justas se encuentran en buscar las soluciones a los problemas generados por la paupérrima aplicación de la ley y en la falta de implementación y desarrollo de parte del articulado.**

Una nueva ley es necesaria porque este modelo de tropa y marinería temporales está agotado. Aunque una nueva ley podría ofrecer una nueva perspectiva profesional a largo plazo, no solventaría la situación de los que actualmente se encuentra ya fuera de las Fuerzas Armadas o están cercanos a su salida.