

PROGRAMA MILITARES CON FUTURO



PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

ÍNDICE

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO	1
0. PRESENTACIÓN.....	5
1. MEDIDAS URGENTES ANTE EL DESPIDO A LOS 45	6
3. ATENCIÓN A LA SITUACIÓN DE LOS RED	9
4. IPEC Y ASCENSOS: POR UNA CARRERA MILITAR BASADA EN EL MÉRITO.....	11
5. POR UNOS SALARIOS JUSTOS	12
6. ENSEÑANZA, INGRESO Y PROMOCIÓN EN LAS FAS.....	14
7. VACANTES Y DESTINOS.....	16
8. POR UN ENTORNO LABORAL SEGURO: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	17
9. POR UNAS MEJORES CONDICIONES DE VIDA: ACCIÓN SOCIAL	19
10. POR EL DESCANSO Y LA CONCILIACIÓN: JORNADA Y HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y LICENCIAS.....	21
11. POR UNAS FAS SIN BARRERAS: LOS APL Y LA DISCAPACIDAD	22
12. BAJAS TEMPORALES Y EXPEDIENTE PSICOFÍSICO EN LAS FUERZAS ARMADAS	23
13. ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y EL PSICÓLOGO MILITAR	26
14. POR LA IGUALDAD Y CONTRA TODA DISCRIMINACIÓN EN LAS FAS	28
15. SITUACIÓN DE RESERVA Y PASE A RETIRO EN LAS FUERZAS ARMADAS	29
16. POR UN RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SIGLO XXI	31
17. POR UNA JUSTICIA MILITAR INDEPENDIENTE	33
18. POR UNOS MILITARES CON DERECHOS CONSTITUCIONALES	35
19. POR OTRO COPERFAS Y POR UN VERDADERO ASOCIACIONISMO MILITAR	36

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Esta página se ha dejado en blanco intencionadamente

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

0. PRESENTACIÓN

La asociación profesional MILITARES CON FUTURO quiere con este programa hacer llegar a sus propios socios, a los miembros de las Fuerzas Armadas, a los interlocutores del Ministerio de Defensa, a las autoridades políticas y a la sociedad en general, sus principales propuestas de mejora de las condiciones laborales y derechos fundamentales de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Ya han pasado casi 20 años desde que se aprobaron la Ley de Tropa y Marinería 8/2006 y la Ley de la Carrera Militar 39/2007, leyes que regulan la profesión de los miembros de nuestros ejércitos. Estos años acumulados, nos dan suficiente experiencia y perspectiva para hacer un balance objetivo y detectar los errores y los elementos mejorables de estas dos leyes y de la normativa que se deriva de ellas. Estas dos leyes, que están obsoletas, pero en vigor, incluyen aspectos a enfrentar como el grave problema de la temporalidad, la actual situación de los Reservistas de Especial Disponibilidad, la desvinculación de las Fuerzas Armadas y la incorporación al mundo civil, el sistema de ascensos, la promoción interna o los polémicos IPEC. Un sistema anquilosado que deviene en una carrera de obstáculos profesional que solo puede redundar en la frustración de sus miembros y el desaprovechamiento de su capital humano. Todos estos aspectos se deben abordar en profundidad con medidas en lo inmediato y con una nueva ley integral de carrera militar para todas las categorías que sea el nuevo marco legislativo en el futuro próximo.

De igual manera, hay un notable desfase retributivo entre los miembros de las Fuerzas Armadas y el resto de los funcionarios de la Administración Pública. La asignatura pendiente de las retribuciones debe ser abordada desde el realismo, teniendo en cuenta la retribución de otros empleados públicos y la particularidad de la profesión militar.

A estas problemáticas de nuestro mundo laboral podemos añadir otras como las condiciones de vida en los alojamientos militares, las indefinidas e interpretables normativas sobre jornadas y horarios, conciliación familiar, vacaciones o descanso por guardias o maniobras, la realidad de los oficiales de complemento, los criterios sobre vacantes y destinos, la prevención de riesgos laborales, la situación de los militares con discapacidad, los protocolos ante las bajas médicas o expedientes psicofísicos, la atención psicológica y la realidad de los psicólogos militares, el pase a la reserva, la lucha por la igualdad y contra toda discriminación o nuestro más que cuestionable régimen disciplinario y justicia militar.

Si valoramos también la situación de los militares respecto a sus derechos fundamentales, reflejados en la Ley de Derechos y Deberes para los miembros de las FAS 9/2011, encontramos otro desequilibrio importante entre la sociedad española y los empleados de la administración civil en general y la de los ciudadanos de uniforme en particular que somos los militares. Por ello, se hace conveniente una revisión de la ley que nos haga avanzar en derechos y nos equipare con otros países de la Unión Europea en lo relativo a derecho de sindicación, a derecho de votación de

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

nuestros representantes ante el MINISDEF, de asociación, de reunión, de filiación a partidos o de libertad de expresión.

Esperamos que las ciento treinta y tres propuestas que, organizadas por temáticas, presentamos en este documento sirvan para añadir otro grano de arena a la lucha por la modernización y adaptación de nuestras Fuerzas Armadas al siglo XXI, una tarea que pasa ineludiblemente no solo por garantizar su eficacia, sino también por dignificar las condiciones de trabajo y de vida de sus miembros.

1. MEDIDAS URGENTES ANTE EL DESPIDO A LOS 45

La temporalidad es el principal problema laboral de los militares. En el caso de la tropa y marinería, que suponen alrededor de 80.000 efectivos, el 85% es temporal. De igual manera hay aproximadamente 400 oficiales de complemento en situación de temporalidad. La mayoría del personal que forma estos colectivos se irá a la calle al cumplir los 45 años. Esta problemática precisa de una transformación profunda de la legislación competente actual. Sin embargo, mientras esa nueva legislación no sea una realidad, es necesario poner en marcha medidas inmediatas para mejorar las condiciones en las que los militares de tropa y oficiales de complemento pasan a la vida civil. En la actualidad hay varias medidas que facilitan la incorporación al mundo laboral civil, que están incluidas en la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, pero que no se están cumpliendo. La difícil situación en la que quedan aquellos que son puestos en la calle a los 45 años, obliga a tomar soluciones inmediatas, desarrollando las medidas incumplidas de la ley y acompañándolas con otras que aborden con eficacia esta problemática.

➤ Desde MCF proponemos:

- 1) Permitir al personal militar temporal optar por finalizar su compromiso, conforme a lo establecido en la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, o bien continuar en las Fuerzas Armadas hasta que dicha Ley sea modificada o derogada.
- 2) Eliminar el número máximo de intentos —actualmente tres ordinarios y dos extraordinarios— para que el personal militar pueda presentarse a otras escalas por promoción interna desde cualquier empleo.
- 3) Facilitar a los militares profesionales de tropa y marinería, que lleven al menos un año de tiempo de servicios, la promoción interna dentro de su ejército a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las escalas de oficiales. A estos efectos se les reservará al menos el 40 por ciento de las plazas convocadas.
- 4) Reservar al menos un 25 % de plazas por Ejército para acceder a una condición de servicios de carácter permanente tanto para tropa y marinería como para oficiales de complemento.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 5) Articular SAPROMIL para que sea una opción de empleo para todos los militares, incluidos los militares temporales, haciéndolo servicio de empleo dependiente del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con ofertas adaptadas a las cualidades y preparación profesional del personal militar.
- 6) Realizar un convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y los distintos Servicios de Empleo Autonómicos, para la reserva de plazas al personal militar, entre 40 y 45 años, en los distintos cursos de Formación Profesional para el Empleo y Certificación de Aptitud Profesional que se ofertan para personal desempleado, manteniendo los que ya se imparten en las FAS mediante el convenio vigente.
- 7) Realizar convenios, por parte del Ministerio de Defensa y/o el SEPE con distintas empresas, privadas y públicas, además de las distintas administraciones - General, Autonómicas y Locales - para la contratación del personal cuando cumpla los 45 años y finalice el compromiso.
- 8) Habilitar los Centros Docentes Militares para impartir Formación Profesional (acreditando oficialmente dichos centros, integrando la formación en la carrera militar, favoreciendo el desarrollo profesional dual, coordinando a Defensa y Educación, y ajustando la oferta a necesidades reales) permitirá elevar la cualificación del personal militar y facilitar su progreso profesional, cumpliendo con los mandatos legales y las expectativas tanto de la institución militar como de la sociedad. Esta propuesta única integradora busca consolidar los logros iniciales de Consigue+ y llevarlos un paso más allá, estableciendo una solución formativa de carácter permanente, completa y adaptada a la realidad del personal de las Fuerzas Armadas.
- 9) Crear un permiso específico que permita al personal de tropa, marinería y oficiales de complemento con compromiso de larga duración y que se encuentren en los últimos 10 años de servicio acceder a cursos de formación reglada (ciclos de Formación Profesional o certificados de profesionalidad). Este permiso podrá disfrutarse hasta un máximo de 24 meses, de forma continua o discontinua, y será autorizado por el Subsecretario de Defensa.
- 10) Garantizar, a través de los desarrollos normativos correspondientes, que la Administración General valore como mérito el tiempo de servicio en las FAS de todo el personal militar para acceder a cualquier puesto.
- 11) Promover convenios con administraciones autonómicas y locales para que el tiempo de servicio del personal militar sea computado como mérito en las convocatorias de empleo público.
- 12) Se proporcionará, por parte del Ministerio de Defensa, a los que lo soliciten o de oficio a los que abandonen las FAS el Certificado de Formación y Experiencia Profesional. Dicho certificado incluirá, por un lado, el conjunto de cursos militares realizados con la descripción del contenido curricular y la carga lectiva y, por otro lado, una descripción formal de los cometidos realizados y de los puestos ocupados en la totalidad de destinos del historial militar del interesado, siendo reconocido a los efectos que proceda en los procesos de selección de oferta de empleo público o en el sector privado.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

2. POR UNA NUEVA LEY INTEGRAL DE CARRERA MILITAR

La temporalidad del personal de las Fuerzas Armadas viene reflejada fundamentalmente en la Ley de Tropa y Marinería 8/2006. Aunque también afecta a la Ley de Régimen de Personal 17/1999 y la Ley de la Carrera Militar 39/2007. Desde MCF entendemos que la alta temporalidad es un lastre para las condiciones de vida de miles de profesionales y para la propia operatividad de las FAS que pierde con los despidos un capital humano insustituible. Además, rechazamos que existan leyes diferenciadas para los militares según su categoría, ya que supone una clara segregación, reflejo del arcaico modelo de unas FAS. Los argumentos para defender la alta temporalidad y los despidos a los 45 bailan en torno a tres principales argumentos: “Haber estudiado”, “ya lo sabías cuando entraste” y “en la mili no puede haber tropa vieja”. Pero la realidad desmonta fácilmente estos tres argumentos. En lo relativo a los estudios, muchos compañeros una vez en la Fuerzas Armadas no han podido progresar. El trabajo diario, la vida militar, las misiones, las “necesidades del servicio”, el subjetivo IPEC, las condiciones particulares o las obligaciones familiares de muchos, no les han permitido dedicarse a los estudios con opciones para la promoción interna, para preparar las pocas plazas para la “permanencia” o para cualquier otra salida. Además, ¿todos los militares de tropa que entran tienen que promocionar a suboficiales u oficiales, o buscar otra salida fuera de las FAS?, ¿por qué, si ya aprobaron unas oposiciones, no se puede seguir, si se desea, siendo tropa experimentada y cualificada? Con respecto a “ya lo sabías cuando entraste”, se está omitiendo que la ley también dice que había derecho a la promoción profesional (Art. 15 y 16 LTM) y no la actual carrera de obstáculos, que no se cumplen las medidas para reincorporación al mundo laboral que dice la Ley (Art. 21 LTM), que SAPROMIL no funciona, que no se están dando títulos profesionales que reconozcan la experiencia ni capacitando laboralmente antes del despido o que no se dan salidas ni a la administración pública ni a la empresa privada. Y las leyes están para cumplirlas en su conjunto, no sólo una parte. Además, ¿las leyes no cambian? ¿Por qué no puede haber una nueva ley que mejore esta situación? Y, por último, en lo referente al envejecimiento del personal de tropa, hay un error de concepto propio de visiones arcaicas.

Hoy en día contamos con unas Fuerzas Armadas del siglo XXI, modernas, tecnificadas y mecanizadas. Las doctrinas actuales nos muestran que por cada puesto operativo se precisan ocho componentes más con misiones tanto logísticas como administrativas. En las FAS contamos con una gran variedad de especialidades fundamentales y complementarias, así como con personal apto con limitaciones, para llevar a cabo el desarrollo de nuestra doctrina y poder cumplimentar las misiones que nos otorgan. Solo es necesaria una gestión de personal eficiente. Estos límites de edad no existen en otros cuerpos armados como la Policía o la Guardia Civil. Tampoco en los bomberos que realizan un gran esfuerzo salvando vidas. Por tanto no está justificada la temporalidad y, en nuestro objetivo de acabar con la precariedad, la alta temporalidad y la búsqueda de un trato profesional al conjunto de los militares, aspiramos a una nueva y única ley de carrera, acorde a nuestros tiempos, que garantice la estabilidad laboral y que incluya a todos los Cuerpos, Escalas y Empleos.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

➤ Desde MCF proponemos:

- 13) Alcanzar la consideración de personal militar de carrera, una vez superado el concurso-oposición de acceso, el periodo de formación y transcurrido un periodo en prácticas evaluable en servicio activo en las unidades, para cualquiera de sus categorías (Tropa y Marinería, Suboficiales y Oficiales).
- 14) Realizar reservas de plazas para promoción interna en las Escalas de Oficiales sin límite de convocatorias ni de edad. A estos efectos se les reservará al menos el 40 por ciento de las plazas convocadas para el personal que proviene de la escala de Suboficiales y otro 40 por ciento para el que provenga de la escala de Tropa y Marinería.
- 15) Establecer una edad límite para la realización de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas.
- 16) Contabilizar el tiempo total que un militar ha permanecido en Zona de Operaciones Internacionales y le sea de abono, con el factor que se determine, para el cálculo de la edad de pase a la reserva.

3. ATENCIÓN A LA SITUACIÓN DE LOS RED

La aplicación de la Ley de Tropa y Marinería 8/2006 con los militares temporales, tanto tropa como oficiales de complemento, está cumpliéndose a rajatabla en lo que a despidos se refiere. En estos últimos años, es más acuciante el ritmo de militares que se van a la calle al cumplir 45 años bajo la figura de Reservistas de Especial Disponibilidad (RED). Son ya varios miles los que han dejado las Fuerzas Armadas en esta condición por cumplimiento estricto de la ley, sin embargo, gran parte de la atención, formación y salidas que prometía la misma ley para este personal, no se ha cumplido. Ante un mercado laboral agresivo, con responsabilidades familiares y económicas ineludibles y con una edad realmente difícil para encontrar trabajo, los RED se debaten entre la inquietud, el desamparo y la pobreza. La responsabilidad de esta situación es de las autoridades políticas, por negligencia e incumplimiento de la legislación ante el colectivo más vulnerable de las FAS. Por tanto, es urgente buscar soluciones inmediatas para este personal Reservista de Especial Disponibilidad que ya está en la calle y no tiene las mínimas garantías para integrarse al mundo civil.

➤ Desde MCF proponemos:

- 17) Celebrar convenios entre el Ministerio de Defensa con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y, en su caso, con los distintos Servicios de Empleo Autonómicos a fin de priorizar, al personal Reservista de Especial Disponibilidad, en la asignación de plazas para cursos de Formación Profesional para el Empleo y en las Certificaciones de Profesionalidad.
- 18) Formalizar convenios entre el Ministerio de Defensa, los Servicios Públicos de Empleo Estatal/Autonómicos y las autoridades competentes en materia de negociación laboral al objeto de garantizar la contratación del personal RED en las distintas empresas del sector público y privado.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 19) Garantizar que, en el ámbito de la contratación laboral de la empresa privada, se respeten los derechos retributivos del personal RED en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, sin que la percepción de la asignación económica por disponibilidad suponga un condicionante discriminatorio en cuanto a las retribuciones pactadas en el convenio colectivo aplicable en vigor.
- 20) Crear una bolsa única de empleo gestionada por el propio Ministerio para las diferentes concesiones que actualmente tiene en vigor con las diferentes empresas privadas que proporcionan servicios de mantenimiento, limpieza, hostelería, seguridad, etc., con el propósito de que se cree un flujo permanente de contrataciones de Reservistas de Especial Disponibilidad. En el caso de requerir formación o titulación especializada, el propio MINISDEF proporcionaría o articularía los mecanismos necesarios para soportar su financiación.
- 21) Fomentar la contratación del personal RED por parte de empresas privadas que opten a la adjudicación de contratos con el Ministerio de Defensa o con las Administraciones Públicas, priorizando a todo empresario que incluya este compromiso de contratación en la propuesta que presente a concurso o negociación.
- 22) Rectificar la edad máxima de permanencia en la situación de RED, equiparándola a la edad de jubilación que contempla la Ley General de la Seguridad Social en cada momento, adaptándose así a las modificaciones que se producen con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería.
- 23) Permitir al personal RED el uso y disfrute de las Residencias Militares de Descanso y apartamentos de verano.
- 24) Valorar como mérito el tiempo de servicio en las FAS del personal Reservista de Especial Disponibilidad para acceder a cualquier puesto de la Administración Pública, Autonómica y Local.
- 25) Reservar plazas en igual forma que al personal militar de Tropa y Marinería en activo, y en proporción equitativa, para el acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Servicio de Vigilancia Aduanera, y demás convenios suscritos con administraciones Autonómicas y Locales.
- 26) Permitir su reincorporación a las Fuerzas Armadas, de acuerdo con las condiciones que se establezcan en una nueva Ley de Carrera Militar única e integral.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

4. IPEC Y ASCENSOS: POR UNA CARRERA MILITAR BASADA EN EL MÉRITO

El Informe Personal de Calificación (IPEC) se ha convertido en el elemento determinante para todos (oficiales, suboficiales y tropa) a la hora de ascender, promocionar o incluso permanecer en las FAS. Este informe, que emiten periódicamente los superiores directos del militar calificado, no se basa principalmente en criterios objetivos, sino que califica conceptos como “lealtad y cooperación”, “afabilidad en el trato”, “entusiasmo y motivación por su profesión”, “respeto por sus competencias” o “autocontrol de las ambiciones profesionales subordinándolas al compañerismo”. Estos son algunos ejemplos de conceptos del IPEC que, lejos de ser objetivos, solo pueden valorarse desde el ámbito de las apreciaciones personales. Además, habitualmente, la puntuación final asignada del IPEC depende de directrices (no ajustadas a la norma) impuestas en cada unidad o de la afinidad entre el calificado y el mando directo. Las consecuencias son notables tanto en las posibilidades de ascenso y en la posición en el escalafón, como en la permanencia contractual en el caso de ser militar temporal. En este último caso, la suma de temporalidad e IPEC es la mezcla perfecta para que en la relación mando-subordinado se genere el escenario propicio para el acatamiento de órdenes arbitrarias de manera incondicional.

De igual manera, nos encontramos con otros obstáculos en la carrera militar que limitan las oportunidades de progresión como son la débil meritocracia en el sistema de ascensos, la ausencia de homologación entre titulación civil y militar equivalente, del número convocatorias para promoción, la insuficiente integración en el sistema educativo general de la enseñanza de formación o perfeccionamiento, etc. Una organización donde se obstaculiza el progreso profesional solo puede redundar en la frustración de sus miembros y el desaprovechamiento de su capital humano. Todos estos aspectos se deben abordar en profundidad con medidas en lo inmediato y con una nueva ley integral de carrera militar para todas las categorías que sea el nuevo marco legislativo en el futuro próximo.

- Desde MCF proponemos estas nuevas medidas para una carrera militar basada en el mérito:
 - 27) Derogar el sistema IPEC.
 - 28) Crear un nuevo informe que solo contemple datos objetivos relativos a la trayectoria profesional y que forme parte del historial militar.
 - 29) Implementar un sistema de ascenso para todas las categorías, escalas y empleos hasta coronel o capitán de navío, que se basará en el sistema de concurso o concurso-oposición.
 - 30) Eliminar cualquier límite de número de convocatorias para el ascenso de empleo.
 - 31) Garantizar normativamente que, mientras no sea derogado el sistema IPEC, durante el proceso de calificación el interesado reciba una copia de sus calificaciones una vez informado de ellas.
 - 32) Garantizar normativamente, en aplicación de la ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común, mientras no sea derogado el sistema IPEC, que el interesado obtenga una copia registrada de todos los documentos que forman parte del IPEC.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 33) Garantizar normativamente la comunicación por escrito al calificado de las modificaciones que pudiera realizar el superior jerárquico a la puntuación definitiva del informe.
- 34) Permitir que, mientras no sea derogado el sistema IPEC, en caso de que el superior jerárquico realice modificaciones a la puntuación definitiva del informe, el calificado pueda presentar alegaciones.
- 35) Habilitar a los calificados, mientras no sea derogado el sistema IPEC, a través del sistema telemático de calificación, para poder visualizar la información y los distintos estados del proceso de calificación en curso tales como: sus datos personales, calificación provisional, alegaciones si las hubiese, calificación del superior jerárquico si la hubiese y calificación y entrega final.

5. POR UNOS SALARIOS JUSTOS

La profesión militar engloba un conjunto de responsabilidades que la distinguen significativamente de otras ocupaciones. Los militares desempeñan una amplia variedad de funciones especializadas, como el manejo de vehículos, aeronaves, buques, sustancias tóxicas, armas de fuego y explosivos, en cualquier momento, condición o lugar, ya sea en territorio nacional durante tiempos de paz o en despliegues internacionales en zonas de conflicto. Esta versatilidad conlleva horarios flexibles, justificados por la “disponibilidad permanente” o las “necesidades del servicio”, junto con guardias, servicios, maniobras, navegaciones, jornadas continuadas, operaciones, ejercicios y misiones, que pueden realizarse en cualquier hora del día o día del año. Esto dificulta, y en ocasiones imposibilita, el derecho a una conciliación familiar efectiva. La naturaleza del trabajo militar se caracteriza por un elevado grado de disponibilidad, movilidad geográfica, penosidad, turnicidad y peligrosidad.

A pesar de esta ardua labor, ampliamente reconocida por la sociedad, el Estado no otorga al colectivo militar el reconocimiento económico que merece, situándolo en una posición desfavorecida frente a otros empleados públicos. Además, esta profesión se ve limitada en derechos fundamentales debido a la “condición militar”, que restringe legalmente la capacidad de los militares para reivindicar mejoras laborales, incluyendo las retribuciones. En comparación con otros cuerpos, como la Guardia Civil, que también ostenta la condición militar, se observa una notable disparidad salarial. Tras la aprobación del Real Decreto 248/2025, de 25 de marzo, que incrementa las retribuciones de los militares con un aumento lineal de 200 euros brutos mensuales en el complemento específico y mantiene un incentivo de 100 euros para la Tropa y Marinería, un soldado raso recién ingresado (C2, temporal, sin trienios) percibe un salario neto mensual de aproximadamente 1.179 euros. Por su parte, un guardia civil recién incorporado (escala de Cabos y Guardias, sin antigüedad) recibe cerca de 1.868 euros netos mensuales, lo que supone que el salario del soldado es un 36,87% inferior al del guardia civil. Esta diferencia resulta difícil de justificar considerando las exigentes funciones desempeñadas en los Ejércitos. Cabe destacar que las categorías de Tropa y Marinería, Suboficiales y Oficiales de las Fuerzas Armadas requieren las mismas titulaciones académicas para el ingreso que las equivalentes en la Guardia Civil. Bajo el principio de disponibilidad permanente, los militares sacrifican su tiempo

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

personal, prolongando las jornadas laborales más allá de lo razonable, a menudo sin justificaciones claras de urgencia o necesidad derivadas de amenazas reales. Esto reduce su tiempo libre y afecta su derecho al descanso, con repercusiones en su vida personal y familiar. Resulta, por tanto, justo que estas horas extraordinarias sean retribuidas de manera equiparable a las de otros trabajadores.

La situación de precariedad salarial que sufren los militares debe ser revisada en profundidad mediante un incremento generalizado de las retribuciones, abordando con urgencia y sin demora las exigencias de esta profesión, su versatilidad, disponibilidad permanente, formación requerida y el compromiso abnegado de las Fuerzas Armadas con la nación.

➤ Por ello desde MCF hacemos las siguientes propuestas:

- 36) Revisar al alza las retribuciones, al igual que se ha hecho en otros cuerpos armados como la Guardia Civil, teniendo en cuenta las especiales funciones, disponibilidad y condiciones laborales y horarias del personal militar.
- 37) Retribuir las guardias y servicios, realizados fuera del horario habitual, de igual manera que ocurre con otros empleados públicos.
- 38) Garantizar la retribución obligatoria de los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral, reformando el Real Decreto 1314/2005 para eliminar su carácter discrecional, establecer criterios objetivos y transparentes, asegurar una dotación presupuestaria estable y aplicar mecanismos de control, garantizando así una compensación justa y equiparable a la de otros cuerpos y empleados públicos.
- 39) Retribuir o compensar con horas de descanso la hora trabajada en domingos y festivos con un incremento del 150% sobre la hora ordinaria.
- 40) Establecer, para atender a la movilidad geográfica de los militares, unos complementos en función de la provincia a la que vayan destinados basados en el coste de la vida en ella.
- 41) Retribuir con una cantidad en concepto de “plus de transporte o distancia” para aquellos militares que, por la distancia al centro de trabajo, deban desplazarse en transporte público. En caso de no existir éste y el militar deba desplazarse en su vehículo propio se abonará una cantidad fija por kilómetro.
- 42) Establecer en la normativa, para todas las FAS, que se supriman los elementos subjetivos a la hora de adjudicar los CDE y que sólo se adjudiquen por elementos objetivos.
- 43) Establecer en la normativa que la asignación del CDE sea publicada en las diferentes Unidades de los tres ejércitos, estableciendo la relación de sus perceptores, el motivo y las cantidades asignadas. En aquellas vacantes de especial dedicación vendrá indicado en su publicación la asignación concreta de CDE y las condiciones.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

6. ENSEÑANZA, INGRESO Y PROMOCIÓN EN LAS FAS.

Hoy en día, está ampliamente asumido por la sociedad española la importancia que merece la enseñanza en todos los ámbitos profesionales y las FAS no pueden, ni deben, sustraerse a ello. Merece especial atención, en el ámbito de la enseñanza militar, tanto los conocimientos exigidos para el ingreso en sus distintos cuerpos y escalas como los necesarios para la promoción una vez dentro de la institución. Afortunadamente, España cuenta con un sistema educativo que proporciona las titulaciones necesarias para la mayoría de los ámbitos profesionales, y adaptó nuestro sistema en el año 2007, dentro del lógico marco educativo europeo. Llevada a cabo en condiciones no ideales, la adecuación de la enseñanza militar al citado plan tuvo luces y sombras y desde Militares Con Futuro queremos, con un punto de vista distinto al que hoy impera en el Ministerio, contribuir con una serie de ideas a una necesaria racionalización y adecuación al marco educativo español y europeo, aprovechando las titulaciones impartidas por el sistema educativo general. Esto ayudará a desembarazar a la enseñanza militar de duplicidades o incompatibilidades con la educación de carácter civil y equiparar los requisitos académicos exigidos para el ingreso y promoción en el ámbito de la Administración General del Estado.

Para atender a los criterios expuestos anteriormente, es necesario desglosar en dos grandes áreas los conocimientos requeridos para desarrollar la labor en las FAS. Una de esas áreas es la que engloba aquellos conocimientos que se le exigen al personal que ingresa, proveniente del ámbito civil en las FAS. Y la otra gran área corresponde a aquellos conocimientos necesarios para lograr una adecuada promoción del personal que satisfaga tanto al interesado como a la organización.

Todos los militares profesionales, durante su etapa de formación, reciben unos conocimientos básicos en el área profesional en el que van a desarrollar su labor. Una vez finalizada esta primera etapa, incorporados a la vida militar en los destinos y aplicando esos conocimientos iniciales, estos podrán ser ampliados en sucesivas etapas de adquisición y perfeccionamiento. También ha de tenerse en cuenta que los conocimientos no pueden ser iguales para todos debido a las diferencias de competencias y responsabilidades en las diferentes especialidades, escalas, empleos y ejércitos. Por otra parte, y como se ha apuntado anteriormente, el sistema educativo general debe ser aprovechado en la medida en que proporciona la base sobre la que poder formar a los profesionales. Ejemplo de una equivocada planificación y desaprovechamiento, es la necesidad de formar en las academias en un grado universitario a los futuros tenientes del Cuerpo General de los distintos ejércitos, en vez de exigir como requisito para acceso a las academias de oficiales una titulación universitaria reconocida por el sistema educativo general (similar al modelo de las Fuerzas Armadas norteamericanas). Esto evitaría duplicidades incomprensibles y abarataría costos. Por tanto, con este ejemplo, cabe cuestionarse profundamente el actual concepto de “Universidad de la Defensa” en sus distintas modalidades, dado que el sistema educativo general español ofrece la posibilidad de obtener todos aquellos conocimientos exigibles al personal que pretenda acceder a la categoría de oficiales de las FAS.

Mención aparte merecen aquellos conocimientos que deben ser valorados en la trayectoria de la promoción, tanto para el cambio de categoría, como para el cambio de escala o cuerpo.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Por todo lo anteriormente expuesto, desde MCF queremos contribuir con una serie de medidas apoyadas en los principios enunciados que sin lugar a duda mejorarían la enseñanza en las FAS así como el ingreso y promoción, aspectos no suficientemente atendidos y con importantes carencias formativas.

➤ Para llevar a cabo lo expresado con anterioridad consideramos que se deben adoptar las siguientes medidas:

- 44) Crear, de forma urgente, una comisión interministerial entre los Ministerios de Defensa, Educación y Formación Profesional, y Ciencia, Innovación y Universidades, con la finalidad de profundizar la adaptación de la enseñanza militar al sistema educativo general en sus distintos ámbitos (tanto en formación como en perfeccionamiento de tropa, suboficiales y oficiales) con el fin de obtener, parcial o completamente, el reconocimiento de la titulación equivalente (formación profesional de grado medio y superior, grado universitario y máster oficial).
- 45) Implantar, como requisito indispensable para el acceso a la fase de formación en las academias de oficiales, la posesión del título de grado universitario, licenciatura o diplomatura, incluido en un catálogo establecido de titulaciones del sistema educativo general, según cada cuerpo, escala y especialidad.
- 46) Establecer, como condiciones para el acceso a la categoría de oficiales en sus distintos cuerpos y escalas, estar en posesión de la titulación universitaria correspondiente, superar un concurso-oposición, superar una fase de formación en las academias (la cual reducirá su periodo de formación y contenido curricular exclusivamente a formación militar general y específica de cada especialidad) y superar un periodo en prácticas evaluable en las unidades de destino en servicio activo.
- 47) Establecer, como condiciones para el acceso a la categoría de Tropa y Marinería en sus distintos cuerpos y escalas, estar en posesión de la titulación correspondiente (ESO, prueba acceso grado medio, FP grado medio correspondiente), superar un concurso-oposición, superar la fase de formación en los centros de formación militar (la cual, para los que ingresan con la titulación previa de FP grado medio concreta, reducirá su periodo de formación y su contenido curricular exclusivamente a formación militar general y específica de cada especialidad) y superar un período en prácticas evaluables en las unidades de destino en servicio activo.
- 48) Ampliar el contenido curricular, en la fase de formación tanto de la tropa y marinería, como de los suboficiales y oficiales, dirigido al estudio de los principios constitucionales y democráticos, así como la legislación y sus desarrollos que traten los derechos y el régimen de personal de los militares.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

7. VACANTES Y DESTINOS

El destino de un militar determina significativamente su trayectoria, su función y, sobre todo, su vida personal y familiar. Por lo tanto, desde MCF entendemos que la normativa actual de vacantes y destinos, precisa de importantes reformas para poder adecuarse a las necesidades actuales tanto de las FAS como del propio militar, pudiendo resultar más eficiente, justa y digna.

El sistema de asignación de destinos por antigüedad amplía significativamente el abanico de candidatos a un puesto determinado, restando en especialización. Con un sistema de asignación de destinos por un concurso de méritos adecuado, y sin olvidar nunca la conciliación familiar, se puede especializar más y mejor un puesto de trabajo, resultando más justo para el personal que lo ocupe.

Sin olvidarnos de la importancia de los puestos de confianza, la excesiva oferta de vacantes de libre designación termina en una fuente de nepotismo que mengua la operatividad y función del puesto, además del agravio que éstas suponen para aquellos militares que cuentan con más méritos objetivos.

- Para actualizar y dignificar las vacantes y los destinos de los militares, desde MCF proponemos:
- 49) Eliminar del sistema de asignación de vacantes por antigüedad de los modos de asignación de destinos, quedando únicamente la posibilidad de asignar destinos por los sistemas de concurso de méritos y de libre designación.
 - 50) Disminuir las vacantes de libre designación, debiendo justificarse el motivo de la creación de estas mismas, así como descripción de las condiciones objetivas para su asignación, estableciendo un porcentaje máximo sobre el total de la plantilla.
 - 51) Regular como requisito indispensable en todas las vacantes de libre designación, un informe o perfil profesional elaborado por expertos en Recursos Humanos del área de psicología.
 - 52) Afianzar la conciliación familiar como mérito; establecer criterios de acercamiento familiar como méritos computables a la hora de asignar destinos.
 - 53) Eliminar la exclusión de especialidades críticas en las vacantes de cualquier especialidad o sin especialidad.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

8. POR UN ENTORNO LABORAL SEGURO: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Otro aspecto que puede dar cuenta del retraso en derechos profesionales de los militares es el relativo a la prevención de riesgos laborales. En este asunto también los ejércitos han sido una excepción durante muchos años. La ley que en España regula la prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores se promulgó en 1995 y afirmaba que: "...la ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios..." Sin embargo, hasta el año 2007 no se aborda su "adaptación" gracias al Real Decreto 1775/2007 que regula la prevención de riesgos laborales para los militares. Pero hubo que esperar además hasta el 2011 para contar con un desarrollo de aquel decreto que hiciera efectiva su aplicación en los distintos ejércitos. Es decir, en total ha habido 16 años de diferencia respecto al resto de la ciudadanía para que los miembros de las Fuerzas Armadas contarán con un reglamento sobre riesgos laborales. Desde entonces, esta fundamental materia del derecho laboral está compartimentada en tres regulaciones distintas, una por cada ejército con una serie de déficits importantes. Por un lado, estos tres "feudos" normativos y organizativos, provoca el intercambio de las medidas de prevención, del control y seguimiento y de la estadística de los riesgos laborales, dificultando la visión de conjunto del problema y restando responsabilidad al Ministerio de Defensa y a los poderes públicos. Por otro lado, las directivas desarrolladas por los distintos ejércitos establecen una serie de órganos para prestar servicios de prevención, que no sólo cuentan a menudo con falta de personal o formación, sino que además están bajo la dirección de un militar y este bajo el mando del Jefe de Unidad, es decir, un superior en la jerarquía militar. Esta relación jerárquica directa puede influir en el grado de aplicación del plan de prevención, ya que resta una clara autonomía e imparcialidad en sus actuaciones.

No menos grave es la reserva que realiza el Real Decreto 1755/2007, en su artículo 6, a las "actividades de instrucción, adiestramiento y operativas" y a las actividades "de vuelo y las directamente relacionadas con el mismo" al derivarlas a una normativa diferente que definirán las propias Fuerzas Armadas. A lo que hay que añadir que la definición de estas actividades excepcionales, dada por el Real Decreto, deja un amplio margen a la interpretación por el mando, dando pie a que sea indeterminado el número actividades laborales militares que no están protegidas por el texto legal. En síntesis, para actividades arriesgadas como instrucción de tiro, ejercicios de supervivencia, maniobras por el campo, vuelo, ejercicios de rescate aéreo o adiestramiento físico "aplicarán sus normas propias de seguridad y operación" y no se regularán por la ley de 1995 que ampara a todos los trabajadores y funcionarios españoles.

En una profesión como la militar, donde la actividad física y el estrés extremo es algo inherente, donde se trabaja con herramientas, equipos, vehículos, buques, aeronaves, productos tóxicos, armas de fuego y explosivos que pueden provocar accidentes laborales, donde se trabaja a la intemperie, con frío, calor, lluvia o nieve, en jornadas ilimitadas, diurnas o nocturnas, y donde el colectivo humano se enfrenta habitualmente a lesiones, heridas graves e incluso la pérdida de la vida, resulta cuanto menos llamativo que se regule de esta manera laxa, con amplios limbos y bajo el control de los propios

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

militares de la cadena orgánica de la unidad, la prevención de riesgos laborales. Por ello se hace necesaria una reforma de la normativa vigente y un apoyo real a la prevención de riesgos laborales

➤ Desde MCF proponemos:

- 54) Crear un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio e independiente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, en el que participarán las asociaciones profesionales con sus propuestas.
- 55) Realizar un Catálogo de Actividades de Riesgo o peligrosas que necesiten una evaluación de riesgos obligada.
- 56) Garantizar que todos los militares, de manera continua, sean informados, formados y puedan participar en materia de prevención.
- 57) Incluir contenidos de materia preventiva en los currículos formativos de todas las academias y escuelas militares, así como ampliar la oferta de cursos de perfeccionamiento orientados a la prevención de riesgos laborales.
- 58) Incluir a las asociaciones profesionales militares en las reuniones sobre prevención de riesgos laborales del órgano competente de las unidades.
- 59) Establecer un sistema de vigilancia de la salud y detección precoz de los posibles daños derivados del trabajo.
- 60) Establecer, conforme al artículo 27.2 de la ley Orgánica de derechos y deberes 9/2011, un formulario de comunicación de “propuestas de acciones preventivas”, para que cualquier militar pueda trasladar aquellas circunstancias que considere que puedan ser un peligro para la salud laboral.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

9. POR UNAS MEJORES CONDICIONES DE VIDA: ACCIÓN SOCIAL

La vida de los militares está sometida constantemente a actividades que ocasionan un fuerte impacto en su ámbito privado personal y familiar: cambios de destino y comisiones de servicio a nivel de todo el territorio nacional, cursos, servicios, guardias, maniobras, misiones en el extranjero, etc. Todo ello acompañado de una férrea disciplina, esfuerzo y abnegación ante peligrosas y penosas tareas. Esta peculiar realidad profesional provoca que el personal militar sufra una constante situación de inestabilidad horaria y geográfica. Una combinación que genera un conjunto de vicisitudes como la recurrente búsqueda de vivienda, de centros educativos para sus hijos, de servicios de salud o de facultativos con las implicaciones que conlleva, traducéndose en preocupación de sus seres queridos, falta de contacto y comunicación. Es decir, una tendencia constante al desarraigo y a la falta de conciliación familiar, con especial penosidad para los uniformados con destino en territorio insular, en Ceuta o en Melilla, en donde en ocasiones, de manera oficiosa y arbitraria, se le limita el derecho a la libre circulación en territorio nacional durante sus períodos libres fuera del horario de la jornada de trabajo. Por todo esto mencionado, la aspiración personal de cualquier ciudadano a conformar una situación familiar estable y a vivir integrado en su entorno se convierte en una utopía para el ciudadano de uniforme. Consecuentemente, la Administración está obligada a proporcionar un especial apoyo y atención a los militares que padecen los perjuicios que su actividad profesional suponen. Una serie de medidas que faciliten su desarrollo pleno como ciudadano sin que su profesión entrañe un lastre para él ni para su familia. Por ello, para la mejora de las condiciones de vida y la asistencia social del militar.

➤ Desde MCF proponemos:

- 61) Modificar los criterios de asignación de cuantías de la compensación económica de ayuda para la vivienda, derogando los vigentes basados en el empleo militar y su equivalencia en grupos y subgrupos funcionariales, e implantando un baremo de acuerdo a criterios objetivos y principios de equidad, tomando como elementos valorables las circunstancias personales, familiares y socioeconómicas.
- 62) Reformar la ayuda a la vivienda del INVIED basándose en criterios socioeconómicos y no de empleo como ahora.
- 63) Ampliar y reforzar los planes de apoyo al personal y a las familias, y que se instrumenten efectivamente a través de los Organismos y Oficinas de Apoyo al Personal, con el fin de implantar una estructura permanente de apoyo y ayuda al militar y a su familia, facilitando traslados de vivienda, búsqueda de centros docentes para hijos o proporcionando un apoyo integral cuando el militar se encuentre desplazado por operaciones, embarcado o en misiones internacionales.
- 64) Ampliar y mejorar la red de residencias militares garantizando un estándar mínimo de confort y calidad, genérico para todas las categorías militares, destinada a proporcionar alojamiento al personal militar desplazado por motivo de cambio de destino.
- 65) Revisar el sistema de prestaciones sanitarias. La subvención sobre los costes farmacéuticos del personal de las FAS que está en retiro debe ser la misma que se contempla para el resto de los ciudadanos integrados en el Sistema de la Seguridad Social.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 66) Impedir la designación simultánea de guardias, servicios, maniobras, navegaciones, misiones y actividades análogas en parejas de militares con hijos menores de 12 años, a fin de garantizar unas mínimas condiciones de conciliación familiar.
- 67) Establecer un sistema de horarios y turnos de trabajo que sirva de referencia para los militares desplazados en misiones en el exterior, garantizando tiempos de descanso y ocio, tan necesarios en estas situaciones.
- 68) Ampliar la red de guarderías de Defensa para satisfacer la creciente demanda y así cubrir las necesidades de las diversas unidades de las FAS, o en su caso facilitar el acceso a guarderías públicas mediante la valoración y el reconocimiento de las especiales circunstancias de movilidad geográfica y conciliación familiar del personal militar.
- 69) Garantizar a los hijos de militares en edad escolar el apoyo para la inmersión lingüística, en los supuestos en los que, como consecuencia de la intensa movilidad geográfica a la que está sometido el personal militar, se pase destinado a una Comunidad Autónoma en la que el idioma vehicular no fuera el mismo que el de los hijos escolarizados.
- 70) Hacer efectiva la aplicación de la L.O. 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las FAS en lo que se refiere al derecho a la libertad de desplazamiento y circulación para el personal destinado en territorios insulares, Ceuta y Melilla, plenamente compatible con el deber de disponibilidad permanente.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

10. POR EL DESCANSO Y LA CONCILIACIÓN: JORNADA Y HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y LICENCIAS.

El día a día de nuestra profesión está sujeto a una serie de guardias, servicios, maniobras, navegaciones, jornadas continuadas, operaciones, misiones en el extranjero, etc. En general, los militares no se rigen por la misma dinámica horaria que la de cualquier otro empleado público. Por lo tanto, una adecuada regulación de la jornada y los horarios, así como de las vacaciones y los permisos, es un tema crucial en el ámbito de derechos y de las condiciones de vida del militar. Sin embargo, la normativa al respecto se mueve entre la indefinición y la cesión al mando orgánico de la potestad de autorizar y organizar los legítimos descansos de los profesionales de las FAS. La falta de regulación específica para las distintas vicisitudes y el uso arbitrario de las prioritarias “necesidades del servicio” o “disponibilidad permanente”, términos usados frecuentemente que carecen de definición precisa, hacen que la norma se convierta en papel mojado en el momento que dejan a criterio del jefe de unidad el derecho a disfrutar de permisos, vacaciones, tener jornadas definidas u horarios concretos.

De igual manera, el militar carece de una justa compensación por extensión de horario, ni en el cómputo de horas se diferencian las horas diurnas de las nocturnas, ni las horas trabajadas en día laborable o en festivo, no se tiene en cuenta la peligrosidad o penosidad de sus funciones, derechos con los que sí cuenta el resto del personal de la Administración General del Estado, incluyendo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Esta situación que influye en la recuperación física y psíquica del profesional también es trascendental en lo que se refiere a la prevención de accidentes laborales, teniendo en cuenta que los militares trabajan con equipos, aparatos y materiales complejos y peligrosos. No es compatible hablar de Fuerzas Armadas profesionales y a la vez contar con una regulación laxa y difusa de tiempos pretéritos, que hace que se disparen las horas anuales de trabajo, se dificulte el derecho al descanso, se ponga en riesgo la salud del militar y se vuelva una quimera la conciliación familiar. Es necesaria una regulación más precisa, que no deje en manos de la interpretación del mando su aplicación, acorde a la realidad del trabajo militar, que garantice su legítimo derecho al descanso.

➤ Por ello, desde MCF proponemos:

- 71) Implementar un sistema riguroso y transparente de cómputo y control de las horas trabajadas por el personal de las Fuerzas Armadas, tanto semanal como anualmente, para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre jornada laboral y horarios.
- 72) Incluir en el sistema de cómputo y control de las horas trabajadas aquellas correspondientes a servicios, guardias, ejercicios, maniobras, operaciones y similares, asegurando la especial computación de las horas realizadas en nocturnidad, días festivos, servicios de armas y servicios no presenciales.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 73) Establecer una “bolsa de horas” que recoja las horas trabajadas que sobrepasen el máximo establecido para la Administración General del Estado. El número de horas que se acumulen en esta “bolsa de horas” deberán ser debidamente remuneradas o compensadas.
- 74) Establecer un formulario único y estandarizado para todas las Fuerzas Armadas, destinado a la solicitud y resolución de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias. La decisión adoptada será comunicada por escrito al interesado, preferentemente mediante medios electrónicos y con el uso de firma digital para garantizar su validez y seguridad.
- 75) Regular expresamente la obligación de asignar horas de descanso diarias en los periodos de ejercicios, maniobras y misiones. En el caso de misiones, siempre que no pueda realizarse dicho descanso, se acumularán para su disfrute posteriormente.
- 76) Adecuar los horarios y los descansos a la normativa existente en el resto de la administración para aquellos trabajos o servicios que se corresponden exactamente con los efectuados por otros organismos. Puede ser el caso, de conductores, bomberos, controladores, pilotos, etc.

11. POR UNAS FAS SIN BARRERAS: LOS APL Y LA DISCAPACIDAD

Las especiales funciones que se desarrollan en las Fuerzas Armadas pueden acarrear un alto grado de peligro y una mayor probabilidad de padecer determinadas lesiones y enfermedades que en otras profesiones, lo que en ocasiones conlleva a desarrollar discapacidades que limitan la vida personal y laboral del uniformado. Los militares a los que se les reconoce una discapacidad por el desempeño de su trabajo, previo informe médico y declaración del Ministro de Defensa, pero que pueden seguir realizando servicio en las Fuerzas Armadas, son considerados “Apto y útil con limitaciones” (APL). Si bien, esta consideración puede no ser un obstáculo para permanecer en las FAS, sí puede lastrar su proyección profesional en las mismas, al establecerse ciertas limitaciones para desarrollar determinadas actividades y ocupar determinados destinos. Por lo tanto, y teniendo en mente el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y a fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de la ciudadanía, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

➤ Desde MCF proponemos:

- 77) Establecer un catálogo de puestos a cubrir en función de la discapacidad del personal declarado APL.
- 78) Garantizar normativamente que, en aquellas unidades que no dispongan de plazas indistintas (APL/NO APL), exista una evaluación previa del médico de la unidad sobre el puesto y las funciones que le asignen, en la que se determine que cumple con las limitaciones que el afectado tiene, para que su enfermedad no se agrave.
- 79) Equiparar los tiempos de incapacidad temporal previos a la incoación de los Expedientes de Evaluación Extraordinaria por pérdida de aptitud psicofísica entre el personal de carrera y personal temporal.
- 80) Hacer seguimiento médico integral al personal que sea APL, en especial cuando su enfermedad sea de origen psiquiátrico.
- 81) Establecer un permiso retribuido al personal declarado APL, no sujeto a las necesidades del servicio, orientado a la rehabilitación médica de ese personal.
- 82) Reservar plazas para el personal APL tanto para la promoción interna como para el acceso a la permanencia a los militares temporales.
- 83) Adaptar las pruebas físicas que se exijan en la función y la vida militar a las condiciones de los APL.
- 84) Adaptar las instalaciones y el puesto de trabajo, haciéndolos accesibles a las particularidades de cada APL.

12. BAJAS TEMPORALES Y EXPEDIENTE PSICOFÍSICO EN LAS FUERZAS ARMADAS

La regulación y tramitación de las situaciones que originan incapacidades temporales en el personal militar de la Fuerzas Armadas se recoge principal y casi únicamente en la Instrucción 1/2013 del Subsecretario de Defensa. Norma que contempla y establece todas las acciones administrativas que corresponden, en cada caso, al interesado, al jefe de UCO y a los servicios médicos -sean estos militares propios o de adscripción a la unidad, o los civiles correspondientes a la asistencia sanitaria concertada de que disfrute el interesado-. El principal problema que se da a diario en la tramitación y gestión de bajas del personal militar es el desconocimiento que cada participante de los antes citados tiene de esta normativa y de su aplicación práctica. De tal forma que, en términos generales, los interesados obvian la tramitación de solicitudes de baja en tiempo y forma mediante los formularios oficiales, los servicios médicos militares invaden frecuentemente la competencia del jefe de UCO sobre la concesión o revocación de bajas y, finalmente, los propios jefes de UCO no ejercen su papel de autoridad competente a la hora de resolver la concesión de bajas y altas médicas.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Pero también la propia Instrucción 1/2013 adolece en su texto de ciertos preceptos que se vuelven controvertidos en la práctica diaria de la gestión de bajas médicas. Uno de los que destaca y crea efectos perjudiciales al interesado es el de la fecha de efectos del informe médico de alta que expiden los servicios médicos -militares o civiles-, ya que en la norma se estipula que “la fecha de efectividad del alta será la que figure en el parte de alta médica”. Así nos encontramos con situaciones en que el mismo día que el interesado acude al servicio médico para continuidad de la baja o declaración de alta, si se produce esta última, desde ese mismo momento y en el mismo día estaría obligado a reincorporarse al servicio. Sin embargo, esto no sucede así en el resto de los empleados públicos de los diferentes regímenes de cobertura sanitaria –MUFACE, MUGEJU-, ni en las personas trabajadoras del régimen general de la Seguridad Social, para los que sus distintas normativas en materia de gestión y control de bajas médicas temporales establecen taxativamente que la efectividad del alta médica se producirá al día siguiente de la emisión del parte de alta.

Otra problemática recurrente es la que supone la obligación de residencia durante el período de baja en la localidad de destino o en el lugar debidamente autorizado, en consonancia con las condiciones especiales de residencia y domicilio que impone la L.O. 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las FAS. La referida Instrucción 1/2013 de SUBDEF sí que introduce la excepción de residencia en lugar distinto al destino o autorizado durante el tiempo que se prolongue la baja, pero siempre bajo criterio del jefe de UCO y previo informe médico de la sanidad militar que lo justifique. Con este marco legal, en la casuística diaria nos encontramos ante situaciones en las que personal con residencia en alojamientos logísticos dentro de acuartelamientos y bases militares se ve obligado a permanecer durante el tiempo de baja en estas instalaciones, como consecuencia de la negativa de los jefes de UCO a autorizar la residencia durante la baja médica en lugar distinto al destino, como pudiera ser el domicilio familiar o cualquier otro dentro de territorio nacional a elección del interesado. La misma situación se reproduce de manera similar en los entornos insulares y, sobre todo, en Ceuta y Melilla. Si bien el origen de estas situaciones particulares tan restrictivas obedece a nuestra especial limitación del derecho de libre residencia en relación con el deber de disponibilidad permanente para el servicio, cabe destacar que en situación de incapacidad temporal médica la disponibilidad para el servicio queda en suspenso, por lo que las condiciones y limitaciones de residencia pierden su finalidad. Lo que en definitiva debería conllevar al derecho a libertad de residencia durante los períodos de bajas médicas, en igualdad con el resto de los trabajadores y empleados públicos.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Otro aspecto importante que ponemos de manifiesto es el tratamiento discriminatorio que sufre el personal de las FAS adscrito al Régimen Especial de Clases Pasivas en cuanto a la consideración del accidente “in itinere” como contingencia común, ya se trate de situaciones de bajas temporales o de las que deriven en expedientes de evaluación extraordinaria para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas, provocando consecuencias muy negativas en lo que respecta al reconocimiento sobre indemnizaciones y pensiones. Mientras que para trabajadores y empleados públicos incluidos en el régimen general de la Seguridad Social se viene reconociendo desde hace años en la Ley General de la Seguridad Social el accidente “in itinere” como contingencia profesional, al empleado público bajo régimen de Clases Pasivas se le niega este derecho por una mera cuestión de redacción sobre el concepto de accidente de trabajo en Ley de Clases Pasivas del Estado. El resultado de este trato discriminatorio se vuelve aún más paradójico e insostenible desde el momento en que el personal que ingresa en las FAS a partir del año 2011 pasa obligatoriamente a estar cubierto por el régimen general de la Seguridad Social. Como consecuencia de ello, nos vamos a encontrar con personal militar que ante un accidente de camino o regreso del puesto de trabajo se le va a reconocer o no la contingencia profesional en función de su pertenencia a un régimen de seguridad social u otro.

Por último, el expediente de aptitud psicofísica, como parte del historial militar y cuya función es la configurar un archivo seguro de todas las vicisitudes en esta materia de cada miembro de las Fuerzas Armadas, debe gozar de todas las garantías en cuanto a grado de confidencialidad que la legislación en materia sanitaria y de protección de datos de carácter personales les atribuye. La custodia del mismo corresponde a los servicios médicos de la UCO, y en defecto de ellos, a la oficina de gestión de personal en su caso. De la misma manera, con las debidas garantías de protección de datos citadas, el interesado debe tener el derecho de acceso directo y permanente al expediente de aptitud psicofísica.

➤ Expuesta tal situación, desde MCF proponemos:

- 85) Exhortar al cumplimiento y difusión de todos los extremos que la Instrucción 1/2013 del Subsecretario de Defensa regula en cuanto a la tramitación de las bajas temporales para el servicio del personal militar de las Fuerzas Armadas. En tal sentido, hacer especial énfasis en el papel que deben ejercer los servicios médicos y, sobre todo, el jefe de unidad.
- 86) Fomentar, por parte de los órganos de gestión de personal entre los miembros de las FAS, la necesidad de iniciar el trámite de solicitud de baja de manera oficial y reglamentaria, tal como se recoge en la citada Instrucción. En todo ello estriba que se produzca un marco de garantía legal de todas las actuaciones de unos y otros, especialmente las de los perjudicados finales.
- 87) Modificar la Instrucción 1/2013 de SUBDEF en lo que se refiere a la fecha de efectividad del parte de alta médica, adecuándose a la normativa del resto de empleados públicos y trabajadores, en el sentido de que la fecha de efectos del parte de alta deberá ser la del día siguiente a la de expedición de este.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

- 88) Suspender la obligación de residencia en el lugar de destino o domicilio autorizado durante los períodos que se permanezca en situación de baja médica, posibilitando la libre elección de domicilio dentro del territorio nacional y debidamente comunicado al jefe de UCO. Todo ello sin menoscabo de permanecer sometido a la normativa de tramitación de bajas médicas y asumiendo la responsabilidad del cumplimiento de todas las obligaciones que de ella se deriven.
- 89) Reconocer el accidente “in itinere” como contingencia profesional y acto de servicio para el personal adscrito al Régimen Especial de Clases Pasivas, equiparándolo al propio personal militar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y al resto de empleados públicos y trabajadores.
- 90) Habilitar al personal militar a acceder, mediante el Portal Personal de la Intranet de Defensa, a los datos del expediente psicofísico como parte del historial militar que supone el mismo, con las correspondientes garantías en materia de protección y tratamiento de datos personales.

13. ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y EL PSICÓLOGO MILITAR

Las Fuerzas Armadas son una estructura muy jerarquizada, basada en una estricta disciplina y con pocas vías de participación. Estas condiciones crean un ambiente propicio para que surjan casos de frustración, de estrés o incluso de acoso laboral. Si a este clima agregamos los problemas de conciliación, la movilidad geográfica, las exposiciones al peligro y la participación en misiones internacionales conflictivas, se multiplican las condiciones favorables para trastornos ansioso-depresivos e incluso trastornos por estrés postraumático. Por tanto, podemos definir al profesional militar como un colectivo con riesgo elevado de sufrir patologías psíquicas incluidas las tentativas de suicidio.

Sin embargo, la información estadística de las patologías psíquicas, incluidos los suicidios, en el ámbito de las Fuerzas Armadas es un tema reservado según el Ministerio de Defensa (a diferencia de la Guardia Civil donde sí se proporcionan datos). Es prácticamente imposible acceder a datos fidedignos sobre el número de suicidios, bajas médicas o abandono de la profesión por motivos psicológicos. Y, sin conocer el grado de afectación psicológica en nuestro colectivo laboral, no se pueden diseñar e implantar medidas adecuadas de prevención y atención al militar. Esta opacidad contrasta con la históricamente arraigada implantación del servicio psicológico en los ejércitos nacionales e internacionales, el cual está más enfocado a asesorar al mando o a evaluar a los aspirantes a ingresar o renovar contrato, que al tratamiento de los afectados por el trabajo diario. La consecuencia de esta realidad es la falta de un protocolo de prevención de conductas suicidas (a diferencia de la Guardia Civil) manteniendo a las FAS un paso por detrás ante esta realidad con sus nefastas consecuencias y el estigma que genera.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Por otro lado, en lo relativo a la figura del psicólogo militar, es decir a los miembros del Cuerpo Militar de Sanidad especialidad fundamental Psicología, hay reformas pendientes para poner en valor y sacar más partido a su papel en las FAS. Prueba de estas son: la falta de independencia orgánica y funcional de los psicólogos militares (a diferencia de la Guardia Civil) la cual es imprescindible para su función pericial y que actualmente lleva a que mandos ajenos totalmente a la psicología dirijan arbitrariamente estas actuaciones profesionales; la asignación de tareas a los psicólogos militares ajenas a su especialidad y formación; el déficit de psicólogos clínicos y de capacitación legal para diagnosticar o tratar alteraciones psicológicas (en torno al 70% de la plantilla no tiene capacitación y están interviniendo en las unidades sin ella); la ausencia de puestos de coroneles de la especialidad fundamental de Psicología, dejando esta especialidad en situación de inferioridad de reconocimiento y autoridad ante al resto de especialidades del Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpos Comunes; o, a pesar de contar con el capital humano, la ausencia en las FAS de Equipos de Orientación Laboral formados por psicólogos con formación en Recursos Humanos que se encarguen de valorar la experiencia y el perfil del candidato con el objetivo de prepararle para su reinserción en el mercado laboral civil (caso del militar temporal o de aquel que lo solicite).

➤ Por tanto, desde MCF apostamos por una potenciación y reorientación de los servicios de atención psicológica que exponemos en las siguientes medidas:

- 91) Encuadrar a los miembros del Cuerpo Militar de Sanidad especialidad fundamental Psicología, de tal manera que dependan orgánica y funcionalmente de los mandos de su propia especialidad fundamental, garantizando así la independencia en sus actuaciones profesionales y periciales.
- 92) Facilitar el acceso público a datos estadísticos sobre bajas psicológicas y suicidios en las FAS, con el fin poner en marcha protocolos y medidas de actuación preventiva eficaces.
- 93) Elaborar un protocolo de prevención de la conducta suicida.
- 94) Crear la especialidad de Psicólogo General Sanitario en las FAS con el objetivo de habilitar, formar y amparar legalmente la profesión del psicólogo militar que no tiene la capacitación de psicología clínica.
- 95) Facilitar que los actuales psicólogos militares realicen el Máster Oficial en Psicología General Sanitaria, con las convalidaciones correspondientes, con el objetivo de habilitar, formar y amparar legalmente la profesión del psicólogo militar que no tiene la capacitación de psicología clínica.
- 96) Reservar un cupo de coroneles en la plantilla del Cuerpo Militar de Sanidad para la especialidad de Psicología militar, en equivalencia con el resto de las especialidades del cuerpo para los puestos de IGESAN y DISAN.
- 97) Crear equipos de orientación laboral con psicólogos expertos en RRHH con el fin de asesorar y preparar, para su incorporación a la vida civil, a los militares que abandonan las FAS.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

14. POR LA IGUALDAD Y CONTRA TODA DISCRIMINACIÓN EN LAS FAS

Artículo 14 de la Constitución Española: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La diversidad forma parte de las Fuerzas Armadas y las enriquece día a día, siendo un reflejo claro de una sociedad democrática. La defensa de los derechos fundamentales y la dignidad de cada persona son esenciales para el buen funcionamiento de la institución a la que servimos.

Hace más de 35 años de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas. Según el Informe 2024 de la evolución de la mujer en las FAS, publicado por el Observatorio Militar de la Igualdad el 6 de febrero de 2025, las mujeres constituyen el 13,2% del personal en activo (16.260 efectivos), un avance respecto al 12,7% de 2019, con logros como nueve generales y un 19,8% de aspirantes femeninas en los procesos selectivos de 2023. No obstante, persisten actitudes machistas que demandan una mayor perspectiva de género, a la que Militares con Futuro contribuirá mediante la escucha activa y el apoyo a sus asociadas. Asimismo, los militares de nacionalidades extranjeras, principalmente de países hispanoamericanos o ecuatoguineanos, representan menos del 1% del total, según estimaciones basadas en la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería y datos históricos, evidenciando una presencia reducida pero significativa de la diversidad cultural española. Y huelga añadir que entre los militares hay diversidad por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Nuestras Fuerzas Armadas pertenecen al conjunto del pueblo español y no a ningún tipo de ideología, género, orientación sexual, religión o raza concreta. Somos profesionales y servidores públicos al servicio de la Constitución Española, de las instituciones democráticas y la ciudadanía.

➤ Por todo ello, desde MCF proponemos:

- 98) Denunciar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Fuerzas Armadas por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 99) Aumentar en el seno de las FAS (incluido el Observatorio Militar para la Igualdad), las infraestructuras, personal y recursos necesarios que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades, así como el respeto, tanto en la carrera militar como en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 100) Actualizar, para mejorar su eficacia, los protocolos contra el acoso sexual. Con los que se cuentan hoy en día siguen siendo insuficientes y en muchas ocasiones no aseguran una defensa con garantías para quienes se encuentran en este tipo de situaciones.
- 101) Establecer, por parte del Ministerio de Defensa, mecanismos o protocolos que faciliten la tramitación, el asesoramiento y garanticen su privacidad a todo el personal que se encuentre en cualquier tipo de discriminación.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

15. SITUACIÓN DE RESERVA Y PASE A RETIRO EN LAS FUERZAS ARMADAS

El pase a situación de reserva, tal como se regula en la Ley de Carrera Militar –LCM-, no plantea una problemática que se haga manifiesta entre el personal que se acoge a ella de manera anticipada y voluntaria o forzosa. Sin embargo, se mantiene la controversia en el aspecto del pase forzoso a esta situación administrativa a diferentes edades dependiendo de la categoría de pertenencia -a los 58 años para Tropa y Marinería, a los 61 para Oficiales y Suboficiales-, creándose un escenario de discriminación que no atiende a razones objetivas.

De otra parte, el pase a retiro por edad puede ser de carácter forzoso, al cumplir los 65 años o en aplicación del artículo 113.6 de la LCM -pase directo a retiro al no tener cumplidos 20 años de servicio necesarios para la reserva-, o de carácter voluntario, a partir de los 60 años y teniendo acumulados un mínimo de 30 años de servicios efectivos al Estado. En cualquier caso, supone el correspondiente derecho a percibir pensión de acuerdo a la Ley de Clases Pasivas del Estado o a la Ley General de la Seguridad Social, según se trate de personal acogido a uno u otro régimen de seguridad social.

En esa dualidad de regímenes de cobertura es donde van a aflorar situaciones muy diferentes en relación a la edad y cuantía de las pensiones para el personal que pase a retiro, ya que las condiciones y requisitos de acceso y cálculo de pensiones difieren sustancialmente en uno y otro ámbito de seguridad social. De tal manera que, incluso la planificación personal que tenga un militar sujeto al régimen de clases pasivas a la hora de decidir mantenerse en la situación de reserva o ejercer su opción al pase voluntario a retiro, conlleva unas consecuencias muy distintas según se esté bajo el régimen de clases pasivas o el general de seguridad social, más desfavorables para este último. Y esto se materializa en que en clases pasivas el retiro anticipado es viable desde los 60 años y con 30 de servicios acumulados, sin que ello suponga ninguna merma o penalización en el cálculo de la pensión correspondiente. En cambio, la jubilación voluntaria en el régimen de seguridad social sólo es posible a partir de los 63 años, y conlleva un coeficiente de penalización en el cálculo de la pensión, mayor cuanto más se adelante en fecha esa prejubilación. En resumen, será muy diferente la posición que tenga un militar según esté afiliado a uno u otro régimen de cobertura a la hora de plantearse el pase voluntario a retiro, quedando en condiciones más ventajosas, a priori y en términos generales, el personal que permanece en el régimen de clases pasivas.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

La otra cara de la moneda en estos dos grupos de personal con diferentes regímenes de seguridad social se muestra en la forma de individualizar las pensiones por retiro y en la frecuencia de actualización periódica de las cuantías económicas. Por un lado, el cálculo de la pensión por la Seguridad Social, en función de las cotizaciones y bases reguladoras, es más concreto al estar plagado de precisiones en relación con las cotizaciones durante la vida laboral del interesado, resultando en pensiones más específicas para cada jubilado, con cuantías muy diversas según cada caso personal. Por contra, el régimen de clases pasivas, apoyándose en la figura de los “haberes reguladores”, es mucho más básico y genérico a la hora de establecer la cuantía de pensiones por retiro, más enfocado al tiempo de servicio efectivo que a las teóricas cotizaciones específicas que debiera sumar cada militar.

Esto conlleva pensiones casi fijas para cada grupo profesional, a diferencia de las de la seguridad social. En la misma línea, los haberes reguladores del régimen de clases pasivas, que son el fundamento principal para el cálculo de las cuantías de las pensiones, sufren de una “congelación”, sin que se produzcan revisiones de sus cuantías y quedando desfasados en relación a las retribuciones reales de los diferentes grupos profesionales. Lo que supone un agravio frente a los reajustes al alza de pensiones que se han ido implementando en el régimen general de seguridad social y que dan como resultado pensiones de mayor cuantía frente a los mismos supuestos de categoría, edad y años de servicio de personal en régimen de clases pasivas.

Por último, el traspaso de gestión del régimen de clases pasivas al Instituto Nacional de la Seguridad Social en octubre de 2020 no supone ningún tipo de cambio normativo en cuanto a derechos, requisitos o cálculo de pensiones para el personal que permanece en este régimen, que sigue totalmente vigente y sin modificaciones de fondo. No obstante, habría que “fiscalizar” la fórmula de tal traspaso y, en los inicios, la tramitación que lleve a la práctica el INSS en cada expediente de clases pasiva que se vaya produciendo, a fin de que se cumpla con esa garantía de que sólo se trata de un cambio de gestión sin más.

➤ De acuerdo con lo expuesto, desde MCF proponemos:

- 102) Igualar la edad de pase forzoso a reserva del personal militar de todas las categorías, quedando fijada en los 58 años.
- 103) Crear, por parte del Ministerio de Defensa, un programa de información y difusión dirigido al personal acogido al régimen general de la seguridad social sobre las particularidades del pase a retiro con respecto al personal que permanece en el régimen de clases pasivas.
- 104) Revisar al alza las cuantías de los haberes reguladores para la determinación de las pensiones de clases pasivas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 105) Realizar, por parte de la DIGENPER, una labor de control y observación del traspaso de gestión de las pensiones de clases pasivas entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

16. POR UN RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SIGLO XXI

Un aspecto que evidencia con claridad la incompleta modernización de las Fuerzas Armadas españolas es su modelo de régimen disciplinario. Nos encontramos ante un régimen disciplinario que aún conserva la privación de libertad como posible sanción ante la comisión de faltas administrativas. Estas privaciones de libertad son aplicadas por superiores jerárquicos, lo equivalente a personal administrativo, sin que un juez intervenga. Este tipo de sanciones y procedimiento, que pudieran tener lógica en un contexto de operaciones militares, misiones internacionales o en estado de alarma, excepción y sitio, son aplicadas al día de hoy en territorio nacional y en tiempos de paz. Es decir, existe un colectivo laboral en nuestro país al cual se le puede privar de libertad sin proceso judicial, por sus propios mandos y sin haber cometido un delito (por una simple infracción administrativa), lo que supone una humillación y una violación de los derechos humanos más fundamentales. A esto añadimos que en nuestro régimen disciplinario los tipos precisan una actualización y una definición clara y concisa, o que el procedimiento sancionador no tiene todas las garantías necesarias. Por ejemplo, ante faltas leves, el proceso de exposición de hechos del posible sancionado es “preferentemente oral” (no tiene por qué constar por escrito la toma de declaración del sancionado y las preguntas de la autoridad sancionadora) o el dador del parte, quien instruye y la autoridad sancionadora pueden ser la misma persona (los equivalentes a denunciante, instructor y juez). Además, en caso de sanción con arresto, la normativa obliga a cumplir la privación de libertad inmediatamente, incluso antes de que se cursen o resuelvan los posibles recursos. La manera que utiliza España para sortear esta aberración jurídica en el plano internacional es no adhiriéndose completamente al Convenio Europeo de Derechos Humanos. Concretamente, mantiene unas reservas al artículo 5 y 6 de dicho convenio desde el año 1979, ya que el régimen disciplinario militar contradice el derecho a la libertad y el derecho a un proceso judicial equitativo que cita dicho convenio internacional. Sin embargo, desde el derecho comparado podemos advertir que, en países avanzados de la UE y de la OTAN como Alemania, Países Bajos o Dinamarca, el militar en tiempos de paz no puede ser privado de libertad por la comisión de una falta. Y, sin irnos tan lejos, la Ley Orgánica 12/2007 del régimen disciplinario de la Guardia Civil, un cuerpo armado español y con carácter militar, eliminó el arresto como sanción disciplinaria por la comisión de faltas. Es manifiesto que la aplicación de regímenes disciplinarios de los países citados o de nuestra Guardia Civil, no ha provocado una insurrección permanente ni se ha quebrado la disciplina militar entre sus componentes y sus estructuras, las cuales funcionan con alto grado de eficacia y unidad.

Pero yendo un paso más allá, habría que ahondar en la forma de resolución del conflicto laboral en sí. Históricamente en las FAS los conflictos laborales tienen mayoritariamente una traducción en partes disciplinarios, contrapartes, denuncias por acoso, recursos y sanciones disciplinarias. Todo esto tiene un coste para la organización que afecta a la moral, la disciplina e incluso a la imagen de las FAS.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Sin embargo, hoy en día, en muchas grandes organizaciones empresariales de primer nivel, se cuenta con un sistema complementario al disciplinario basado en equipos especializados de mediación preventiva en conflictos internos psicosociales, formados por expertos en psicología y derecho laboral que intervienen mediando, negociando y buscando puntos de acuerdo entre las partes implicadas.

Estos equipos logran resolver los conflictos por vía amistosa aproximadamente en un 80% de los casos, sin las indeseables consecuencias jurídicas, personales y laborales de sanciones, juicios, frustraciones, bajas psicológicas, etc. que ocurren cuando la situación no se aborda de raíz.

Por tanto, el régimen disciplinario de nuestras Fuerzas Armadas se muestra desfasado respecto a los tiempos que corren y mantiene mecanismos sancionadores propios de unos ejércitos de reclutamiento forzoso del siglo pasado. Al igual que hoy en día el maltrato físico al subordinado ha quedado excluido de las medidas disciplinarias, no tiene ningún sentido la privación de libertad por la comisión de faltas o la falta de garantías procedimentales en unos ejércitos del siglo XXI formados por oficiales, suboficiales y tropa profesionales, provenientes de una sociedad democrática consolidada y con una formación cultural avanzada.

➤ Por ello, desde MCF proponemos las siguientes medidas:

- 106) Abolir las sanciones con privación de libertad por faltas disciplinarias.
- 107) Garantizar, mientras no se supriman las sanciones con privación de libertad por faltas disciplinarias, la intervención de una autoridad judicial independiente.
- 108) Crear una unidad central de instrucción de las FAS especializada autónoma, que garantice la independencia en los procedimientos disciplinarios.
- 109) Retirar la reserva que realiza España al artículo 5 y 6 del Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.
- 110) Cerrar los establecimientos disciplinarios militares.
- 111) Establecer, en el caso de las faltas leves, la figura del instructor (a semejanza de las faltas graves y muy graves) siendo este distinto a quien resuelve el procedimiento disciplinario.
- 112) Limitar la aplicación de los tipos disciplinarios al desarrollo de las funciones del militar dentro del ámbito laboral, no en su vida privada o particular.
- 113) Definir los tipos disciplinarios de una manera clara y concisa, evitando interpretaciones que lleven a que el mismo acto pueda derivar en falta leve, grave, muy grave o incluso delito a tenor del criterio del instructor.
- 114) Implantar que el procedimiento para las faltas leves sea por escrito, incluyendo la audiencia del interesado, las preguntas de la autoridad instructora o la lectura de sus derechos a guardar silencio, a no declarar contra sí mismo, a no confesarse culpable o a la presunción de inocencia.
- 115) Conformar equipos de mediación de conflictos en las unidades, formados por psicólogos y asesores jurídicos militares, para explorar preventivamente la resolución de conflictos de tipo laboral de forma amistosa, siendo la aplicación del régimen disciplinario el último recurso.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

17. POR UNA JUSTICIA MILITAR INDEPENDIENTE

La actual realidad de la Justicia española nos la presenta troceada en dos partes: una jurisdicción ordinaria para el conjunto de la población y, además, una jurisdicción especial para los ciudadanos militares. Pero ¿de dónde surge esta jurisdicción especial? La respuesta está en la primera línea del artículo 117.5 de la Constitución, que nos dice: “El principio de unidad jurisdiccional es la base de la organización y funcionamiento de los Tribunales”. Esa unidad jurisdiccional, que debería ser la guía hacia donde encaminar todo nuestro sistema de Justicia español, queda rebatida cuando en la frase siguiente del mismo artículo dice: “La ley regulará el ejercicio de la jurisdicción militar en el ámbito estrictamente castrense”, de forma que, a modo de reducto propio del siglo XIX, permite que una ley deje fuera a la Justicia Militar. No cabe unidad donde hay dos cabezas.

Para sostener lo anterior, algunos políticos, militares y juristas, arguyen defensas basadas en dos justificaciones: la particularidad del ámbito militar y el mantenimiento de la disciplina y jerarquía. Si analizamos la primera justificación, la particularidad del ámbito militar, lo mismo podríamos decir para otras profesiones como bomberos, policías, personal sanitario de urgencias, etc., los cuales también tienen su particularidad y de acuerdo con esta lógica, habría que juzgar sus actuaciones por aquellos que conozcan su profesión (tribunales de bomberos para juzgar a los bomberos, tribunales de agricultores para los agricultores...). Por ejemplo, en el caso de los médicos, ocurriría siguiendo la Lex Artis y la complejidad que supone.

La segunda justificación, el mantenimiento de la disciplina y la jerarquía, queda desmontada simplemente mirando a nuestro entorno. Países como Alemania, que solo prevé la creación de tribunales penales militares en tiempos de guerra, Holanda y Francia, que eliminaron los tribunales permanentes de las Fuerzas Armadas, o Portugal, que reserva la creación de tribunales militares exclusivamente a tiempo de guerra, todos ellos tienen unos ejércitos disciplinados y jerarquizados, sin que se le haya restado un ápice a su operatividad. Por tanto, queda demostrado que en ningún momento una jurisdicción especial militar sea un mecanismo imprescindible e inherente al mantenimiento de la disciplina. La disciplina tiene que ser un medio para alcanzar un fin, no un fin en sí misma.

Además, hay que arrumbar esa vieja regla de que “quien manda juzga”. No tiene sentido y quiebra toda independencia, que los miembros que integran los Tribunales Militares no sean jueces de carrera, sino militares de la especialidad jurídico que mantienen dependencia del Ministerio de Defensa y que pueden cambiar de destino y ocupar puestos donde ya no serían “jueces” (sino interventores, asesores jurídicos...) y que podrán estar a las órdenes de a quién antes o después tendrán que juzgar. Por otro lado, la justicia debe ser independiente e igual para todos. Nos preguntamos qué particularidades hacen que tenga que juzgarse de diferente forma, por ejemplo, un hurto en un vestuario de un gimnasio de un cuartel y el mismo en un vestuario de un gimnasio en la calle.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

En tiempos de paz y en territorio nacional, la jurisdicción militar debe desaparecer. Y, por consiguiente, se ha de contar con magistrados civiles independientes a las FAS, no sometidos a jerarquía ni que ostenten empleo militar y que estén especializados en el derecho militar y en el derecho en situaciones de conflicto. Las zonas de conflicto han cambiado y ahora en ellas conviven civiles y militares. Estas situaciones, tratadas en el ámbito jurisdiccional, se podrían abordar legislando o modificando los códigos ordinarios, de tal manera que incluyan previsiones para que ciertas actuaciones tengan diferente tratamiento en caso de guerra o conflicto, en caso de ser militar o civil.

La unidad jurisdiccional debe ser real y garantizar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Esto es una prueba fundamental de la fortaleza de nuestro Estado de Derecho. Son muy débiles y discutibles los argumentos, basados en la singularidad castrense organizativa y funcional, para defender la separación entre la justicia militar y la ordinaria. Pareciera que esos argumentos busquen proteger antes un feudo de autonomía y poder, que la Justicia impere en los ejércitos. Después de más de 40 años de la aprobación de la Constitución, tan sólo cuando se acometa de verdad este saliente que asoma como una espina de nuestra jurisdicción, habremos resuelto un importante asunto pendiente de la Transición en la Justicia española y habremos dado un gran paso en la modernización y equiparación de las FAS con nuestro entorno.

➤ Por ello, desde MCF proponemos las siguientes medidas:

116) Suprimir la Jurisdicción Militar.

117) Suprimir la Sala Quinta de lo Militar del Tribunal Supremo.

118) Suprimir los Tribunales y Juzgados Militares

119) Modificar el Código Penal Militar dejando solo aquellos delitos que ocurran frente al enemigo, rebeldes o sediciosos, en situación de conflicto armado, estado de sitio o circunstancias críticas, pasando el resto de los delitos al Código Penal ordinario.

120) Crear tribunales especializados (no especiales), formados por jueces de la Jurisdicción ordinaria expertos en derecho militar, que juzgarán los posibles delitos que suceden frente al enemigo, rebeldes o sediciosos, en situación de conflicto armado, estado de sitio o circunstancias críticas.

121) Garantizar que la obtención de tutela judicial efectiva, en tiempo de paz y en Territorio Nacional, en el ámbito penal se obtendría en juzgados y tribunales de la jurisdicción penal ordinaria, y la derivada de aspectos disciplinarios, en los órganos de la jurisdicción contencioso administrativa ordinarios.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

18. POR UNOS MILITARES CON DERECHOS CONSTITUCIONALES

En la Ley Orgánica de Derechos y Deberes para los miembros de las Fuerzas Armadas, 9/2011, se definen las reglas de comportamiento militar. La primera regla esencial exigida dice: “La disposición permanente para defender a España, incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario, constituye su primer y más fundamental deber, que ha de tener su diaria expresión en el más exacto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Constitución, en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en esta ley”. Los militares son el único colectivo laboral que tiene plasmado en la ley que regula sus derechos y deberes la disposición permanente a entregar la vida por la defensa de España. Y este deber se expresa fundamentalmente en el cumplimiento estricto de la Constitución. Sin embargo, a pesar de ser el colectivo al que más sacrificio se le exige para defender nuestro sistema constitucional, no disfruta de todos los derechos que brinda esa misma Constitución.

Después de más de 40 años desde que se aprobó la Constitución y entramos en una España democrática, las Fuerzas Armadas han demostrado madurez y una alta entrega en el cumplimiento de las misiones que se les ha ordenado. Estas Fuerzas Armadas, ya profesionalizadas, han participado en misiones internacionales de toda índole, han estado sometidas a confrontaciones en conflictos armados con pérdida de vidas; han sido partícipes en misiones de ayuda humanitaria de todo tipo, incluso, en nuestro país, se actúa en catástrofes y calamidades públicas, como incendios, terremotos, inundaciones o epidemias mortales, en beneficio directo de la población. Pese al tiempo transcurrido desde que se dejó atrás la transición y el compromiso demostrado por nuestros ejércitos con el nuevo orden constitucional, los militares siguen contando con un recorte en sus derechos constitucionales que no tiene justificación. Lo afirmamos rotundamente: los derechos ciudadanos y la profesión militar no son incompatibles en una sociedad democrática, al contrario. El ejercicio de derechos constitucionales por parte de los militares, lejos de poner en peligro la democracia o de inducir a la disolución del principio de disciplina y jerarquía en las Fuerzas Armadas, contribuye a que los militares tengan una mayor identificación y respeto por el sistema constitucional al que sirven y por el que deben hacer los mayores sacrificios. Son varios los países en nuestro contexto europeo, como Alemania, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Bélgica, etc., donde los militares gozan de más derechos fundamentales que los militares españoles (derecho de sindicación, derecho de afiliación a partidos, derecho de negociación de sus condiciones laborales y plenos derechos de reunión, manifestación o libertad de expresión, equiparables a los demás ciudadanos de sus países) y nadie duda de que sus ejércitos funcionan con alta cohesión, disciplina, profesionalidad y eficacia. No cabe en ninguna lógica que aquellos que tienen como misión garantizar el ordenamiento constitucional, se les prive de derechos constitucionales que defienden hasta con su propia vida si fuera necesario. Por consiguiente, ya es hora de otorgar al militar español, al ciudadano de uniforme, la ciudadanía plena. Así, se integraría en la misma sociedad de bienestar social que disfruta el resto de los ciudadanos, acabando con las situaciones de discriminación que todavía se mantienen. En este sentido, se hace necesario una reforma de la Ley 9/2011 de Derechos y Deberes, así como sus desarrollos.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

➤ Desde MCF proponemos:

- 122) Ampliar el derecho de reunión y manifestación de los militares modificando el apartado 1 del artículo 13 de la Ley 9/2011 de Derechos y Deberes quedando redactado de la siguiente manera “El militar podrá ejercer el derecho de reunión, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión “; y suprimiendo el resto del apartado.
- 123) Ampliar la libertad de expresión para que el militar pueda opinar públicamente sobre el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.
- 124) Reconocer y regular el derecho de los militares a la afiliación a formaciones políticas, así como a su participación en sus procesos democráticos internos.
- 125) Reconocer y regular el derecho de sindicación para los militares.

19. POR OTRO COPERFAS Y POR UN VERDADERO ASOCIACIONISMO MILITAR

Desde la aprobación de la Constitución en el año 1978, los ciudadanos españoles tenemos derecho a organizarnos en sindicatos o en asociaciones profesionales “que contribuyan a la defensa de los intereses económicos que les sean propios” como así dice su artículo 52. También reza en nuestra Carta Magna, en su artículo 105, que la ley regulará las formas de participación de los ciudadanos, ya sean “directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones administrativas que les afecten”. Tuvieron que pasar 33 años para que se reconociera y regulara el derecho constitucional de asociarse profesionalmente a los ciudadanos militares, gracias a la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de los militares LODDFAS 9/2011. Desde entonces, ya no solo vale el idealizado y poco eficiente “conducto reglamentario”, sino que también se legalizan, regulan e institucionalizan otras vías de participación de los militares para atender a sus problemas laborales, de régimen de personal o condiciones de vida. Siendo el derecho a tener sindicatos militares una aspiración fundamental para MCF, hay que poner en valor el avance que supuso, en su momento, el reconocimiento de las asociaciones profesionales militares y la creación de un órgano de interlocución con el MINISDEF para tratar los problemas profesionales de los uniformados: el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS).

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

Sin embargo, la alegría duró poco tiempo. Estas nuevas figuras de derecho en el ámbito castrense nacieron con importantes déficits democráticos. Tanto en la propia ley como, posteriormente, en otras normativas. Para empezar la LODDFAS 9/2011 diseña un COPERFAS donde el sistema de acceso de las asociaciones profesionales a tener representación en él es contrario al más básico funcionamiento democrático, impidiendo el voto de los militares a elegir a sus representantes. La ley basa la posibilidad de representación de las asociaciones en el COPERFAS en los porcentajes del número de afiliados de cada asociación respecto del número de efectivos según categorías (art. 48). Este sistema equivaldría a que el Congreso de los Diputados estuviera formado por diputados dependiendo del número de afiliados que tiene cada partido y no del número de votos del pueblo español.

Y, por supuesto, no tendría la misma legitimidad un partido con varias decenas de miles de afiliados que con varios millones de votos. Esto mismo les ocurre a las asociaciones militares, que pierden fuerza y legitimidad al sostenerse únicamente en el número de afiliados que es lo que obliga la ley. Este peculiar método de elección de los representantes del COPERFAS, propio de sistemas electivos de siglos pasados, llama aún más la atención cuando en otros cuerpos armados como la Guardia Civil o en la Policía Nacional sus efectivos eligen a sus representantes en el órgano de interlocución mediante sufragio personal, libre, abierto y secreto cada cuatro años.

En lo relativo al funcionamiento del COPERFAS, es de destacar la poca influencia que ha tenido desde su creación en la reforma positiva del régimen de personal de los militares y en la mejora de sus condiciones de vida. Este órgano de interlocución que tiene carácter no vinculante, además de no contar con representantes de las asociaciones elegidos por el voto de los militares, no publica sus actas de sus reuniones ni da suficiente publicidad a las reuniones y temas previstos a deliberar ni tampoco a las decisiones tomadas. Han sido varias las quejas manifestadas por asociaciones allí presentes por la inoperatividad de este órgano y por la falta de entendimiento por parte de los representantes del MINISDEF allí presentes. El COPERFAS se ha mostrado más como un objeto ornamental para cumplir aparentemente con la ley que como un espacio de diálogo, participación y construcción colectiva de una moderna política de personal.

En relación con la regulación del derecho de asociación profesional nos encontramos con varias importantes barreras a su actividad. Por un lado, la LODDFAS 9/2011 restringe el derecho de las asociaciones a celebrar reuniones en casi la totalidad de las unidades. Efectivamente, en su artículo 45.2, impide la posibilidad de celebrar reuniones informativas en “unidades de la fuerza o del apoyo a la fuerza de los Ejércitos”, quedando así excluida la realización de estas charlas informativas en la inmensa mayoría de unidades. Además, solo permite este tipo de actividad en instalaciones del MINISDEF a aquellas asociaciones con representación en el COPERFAS, dejando fuera al resto de asociaciones registradas en el Registro de Asociaciones Profesionales de las FAS (RAPFAS). De esta manera, sin elecciones y sin posibilidad de reuniones informativas en las unidades, la presencia de las asociaciones es prácticamente inexistente. Por otro lado, nos encontramos con la odisea que supone para los representantes asociativos en distintos ámbitos (unidades, cuarteles, bases, localidades...) desarrollar su labor.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

A la ausencia de la posibilidad de recibir transferencia de créditos de tiempo de aquellos representantes asociativos de su misma asociación con asiento en el COPERFAS (que sí disponen de estos créditos), lo que le permitiría realizar visitas y estudios de normativa solicitada por su asociación, hay que sumar la poca protección disciplinaria que tienen para realizar su actividad. Los representantes asociativos, sean miembros del COPERFAS o no, son a menudo señalados por sus mandos como elementos incómodos en las unidades. E incluso, en ocasiones, son blanco de sanciones para desactivar su labor asociativa. Actualmente, la LORDFAS 8/2014 solo da cierta protección en su artículo 35.3 a los representantes que sean miembros del COPERFAS y únicamente por “faltas cometidas en el desempeño de su actividad en este órgano” cuando sabemos que la represión llegará principalmente en la unidad de destino. Por ello, para garantizar su protección y el ejercicio del derecho asociativo, la potestad disciplinaria para aquellos representantes registrados en el RAPFAS, estén en el COPERFAS o no, no debe recaer en sus jefes directos y debe ser independiente del ámbito de desempeño de su actividad donde se pueda cometer la supuesta falta.

Y, para terminar, y abundando en el régimen disciplinario, hay que señalar que este incluye un buen número de artículos que se dirigen claramente contra la actividad asociativa militar. El trato que la LORDFAS 8/2014 imprime al asociacionismo profesional es la de ser un elemento perturbador que necesitara de estar sometido a una vigilancia disciplinaria constante y especial, lo que conlleva a una inhibición de su libertad de acción y al temor de los representantes asociativos ante sus actuaciones. Ejemplo de esto son los artículos 6.31 (falta leve); 7.32, 7.33, 7.34 y 7.35 (falta grave); 8.13 (falta muy grave) o la disposición final sexta de la misma ley. Todos estos artículos fueron una novedad en el Régimen Disciplinario y contienen un amplio margen de interpretación, lo que los hace arma útil para utilizar contra la actividad asociativa.

En definitiva, queda mucho que caminar en la implantación de la cultura asociativa o sindical en nuestras FAS. Siendo nuestro horizonte la legalización del derecho sindical, hoy en día creemos que hay que trabajar porque el derecho asociativo sea efectivo y real y no un elemento decorativo o una coartada para dar la apariencia de FAS modernas. El derecho asociativo profesional y su actividad no solo se tratan de derechos consagrados en nuestra Constitución (la cual juramos o prometemos defender incluso con nuestra vida), sino también es la mejor manera de resolver los problemas laborales o de condiciones de vida de los militares en paz, legalidad y democracia. Quienes mejor conocen los problemas internos de las FAS son los propios militares y darles vías de comunicación y participación es la mejor manera de resolverlos y de mejorar nuestros Ejércitos.

Ya es hora de dejar atrás visiones pretéritas y ajenas a los tiempos que corren. El desarrollo asociativo profesional no debe señalarse como un elemento que genera indisciplina o ruptura en la unidad de las FAS. Al contrario, como ya ocurre desde hace décadas en países como Alemania, Suecia, Países Bajos o Bélgica, puede colaborar con el MINISDEF, facilitar la comunicación y participación de abajo a arriba, aumentando la implicación de los militares con su organización y evitando frustraciones profesionales. Por todo ello, para avanzar en la modernización y en el carácter constitucionalista y democrático de nuestras FAS.

PROGRAMA DE MILITARES CON FUTURO

➤ Desde MCF proponemos:

- 126) Implementar en las FAS el sistema de votación libre, secreta y directa cada cuatro años para la elección de los representantes de las asociaciones profesionales miembros del COPERFAS.
- 127) Modificar la ley y desarrollo correspondiente para que el COPERFAS tenga una representación de las asociaciones profesionales basada en un sistema proporcional de acuerdo con el número de votos recibidos por cada asociación en elecciones asociativas a dicho órgano realizadas cada cuatro años.
- 128) Modificar el Reglamento del COPERFAS para que conste que sea obligatorio la publicación de las actas de las reuniones del COPERFAS haciéndolas de acceso público.
- 129) Garantizar normativamente el derecho de las asociaciones profesionales registradas en el RAPFAS a celebrar reuniones en las unidades de fuerza y apoyo a la fuerza de los Ejércitos.
- 130) Reconocer el derecho a permanecer afiliados a las asociaciones profesionales a aquellos militares que hayan sido socios de una asociación profesional y pasen a condición de Reservistas de Especial Disponibilidad.
- 131) Introducir la asignación de bolsas de crédito de tiempo para aquellas asociaciones con representación en el COPERFAS, con una cantidad de crédito proporcional al grado de representación, que serán administradas por estas asociaciones entre los representantes miembros del COPERFAS y el resto de los representantes de dicha asociación registrados en el RAPFAS.
- 132) Modificar el Régimen Disciplinario para que la potestad sancionadora para el caso de los representantes asociativos reconocidos en el RAPFAS que no sean miembros del Consejo de Personal sea en primera instancia del Mando de Personal del ejército correspondiente e independientemente del tipo de falta y del ámbito de actividad donde se haya cometido la falta.
- 133) Modificar el Régimen Disciplinario para que la potestad sancionadora para el caso de miembros del Consejo de Personal representantes de asociaciones corresponda exclusivamente al Ministro de Defensa y al Subsecretario de Defensa independientemente del tipo de falta y del ámbito de actividad donde se haya