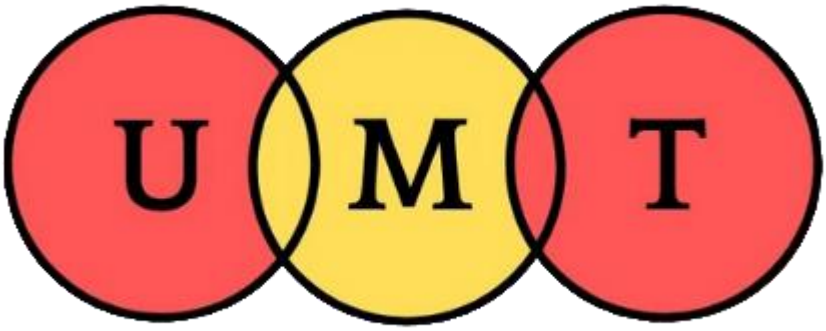
UNIÓN DE MILITARES



DE TROPA

MODELO DE LEY DE CARRERA MILITAR UMT

Propuesta 1-2021 Modelo de Ley de Carrera Militar UMT

U.M.T Unión de Militares de Tropa

Asociación Profesional 8/2013

Desde la creación en 2013 de la Unión de Militares de Tropa-UMT, todos sus componentes han tenido una línea clara de actuación, sin ser modificada en ningún aspecto, párrafo o línea, según convenga y manteniendo constantemente la lucha por la defensa de los intereses de **toda la escala de Tropa y Marinería**.

Para empezar vemos como problemas más urgente y grave la salida inevitable de nuestros compañeros al alcanzar la edad de 45 años sin que el Ministerio de Defensa ponga solución alguna, ver como militares de tropa con los empleos d Cabos Mayores y Cabos Primeros Militares de Carrera están retenidos indefinidamente en el empleo en algunos casos por más de 30 años, sin que se les reconozcan sus años de servicio, arrastrando desde hace muchos años la imposibilidad de progresión profesional agravando así como daño colateral la problemática del personal con compromiso de larga duración, encajonados en una Ley de Tropa y Marinería 8/2006 donde prácticamente lo único que se está cumpliendo de esta Ley, son los ceses del personal de Tropa y Marinería que alcanza los 45 años de edad. Para ello se debe considerar las propuestas que se definen en el punto Medidas para la promoción del personal con CLD, principal problema del personal con compromiso de larga duración, en el citado punto se especifica los diferentes tramos del empleo, así como una medida mínima que acabe con la progresión real del empleo que se lleva arrastrando desde el año 1989 y que más adelante se encuentran más definidas.

En la subcomisión de Defensa, creada para la modificación o derogación de la actual Ley de Tropa y Marinería 8/2006, la U.M.T. fue la **única asociación la cual presento un modelo de carrera militar único, con el que se pudiera dar por finalizada la Temporalidad dentro de las Fuerzas Armadas Españolas,** algo que por supuesto, desde nuestra creación y hasta el día de hoy, seguimos manteniendo como fin prioritario de nuestra Asociación. Sin embargo, la temporalidad no solo afecta a la hora de continuar o no sirviendo en los Ejércitos o en la Armada, sino que además presenta un grave problema, al que no se está ofreciendo prácticamente ninguna opción de solución que no sea la de litigiar contra la administración, en caso de que un Militar Profesional con "**compromiso"** de larga duración, adquiera una lesión o enfermedad derivada de la actividad laboral.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

En la actualidad el que esta Asociación sea la Asociación referente de la Escala de Tropa y Marinería, implica defender todos los intereses de la escala más damnificada de las Fuerzas Armadas, los militares que cuando finalicen sus compromisos opten por la opción de continuar vinculados con las FAS como Reservista de Especial Disponibilidad, de los que quieren continuar desarrollando su trabajo dentro de las Fuerzas Armadas, de los que quieren como marca la Ley recibir una formación acorde con su trayectoria profesional, además de luchar por impulsar la carrera de nuestro personal permanente a otras escalas o al ámbito civil dentro o fuera de la Administración del Estado y liberando plazas dentro de la nuestra.

Aunque con medios muy precarios y gracias al esfuerzo desinteresado de todos los componentes de esta Asociación, además de la utilización de las nuevas tecnologías, hoy por hoy podemos llegar a todos los socios, amigos y simpatizantes, algo que no hemos podido utilizar anteriormente, al estar más limitados en la comunicación de nuestros trabajos, nuestros éxitos y nuestros fracasos.

Este proyecto de Ley de Carrera Militar, es un proyecto único, presentado por el bien común, para todos nosotros, y que hemos mantenido desde el principio de su presentación, pues pensamos y consideramos que es de justicia además de considerar que es nuestra obligación la de proponer un cambio normativo para que nuestra Escala de Tropa se vea reflejada en una Ley que no hace distinción entre Escalas y que todas esas escalas se rijan por un mismo marco normativo.

En nombre de la U.M.T. presentamos nuestro Proyecto Legislativo registrado para y por nuestro Futuro; el de la Tropa y Marinería de España.

Francisco Bellón. Presidente de la Unión de Militares de Tropa-UMT.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

PRÓLOGO

MODELOS DE CARRERA MILITAR Y SALIDA PROFESIONAL DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS MÁS RELEVANTES Y MIEMBROS DE LA OTAN.

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

Desde Recluta hasta Sargento Mayor (Major) sus contratos son temporales de cuatro años cada uno, los cuales deben superar unas fases de conocimientos y pruebas físicas, sin oposición; es decir, disponen de cuatro años para ir superando las pruebas establecidas para realizar carrera Militar, por ello disponen de una gran diversidad de suboficiales y oficiales especializados en distintas materias, como artillería, infantería, seguridad, etc. Y, lo más importante, el personal alcanza con edades muy jóvenes, comparados con España, empleos de gran relevancia e importancia y mando, donde se puede observar a Generales de "Cuatro Estrellas", un empleo equiparable a General de División, con edades medias de 40~50 años; en España, estos empleos son alcanzados prácticamente al cien por cien de los casos en edades próximas a la jubilación.

Existe otra modalidad para quienes entren como reclutas, que una vez terminado el periodo de instrucción salen directamente de Cabo. Como apunte recordar que Cabo está considerado dentro de la escala de Suboficiales. "Realmente se puede decir que no existe directamente como tal la conocemos la "Escala de Suboficiales", sino que, dentro de la Tropa, existe personal especializado con categoría de Suboficial.

Este persona, en el caso de no superar las fases establecidas para su promoción interna o desean abandonar las Fuerzas Armadas de forma voluntaria (siempre cumpliendo lo establecido de cuatro en cuatro años), dependiendo de las especialidades que hayan adquirido durante sus años de servicio, ya sean especialistas en el combate o en apoyos logísticos, son asignados, siempre que

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

NO ELIJAN VOLUNTARIAMENTE OTRO CAMINO, a puestos del Estado y lo más cercano al Estado donde residan, en múltiples destinos como Swat, Rangers, Correos, Bomberos (una posible salida para el personal de la UME), Sherrif o ayudantes, ya que estos son elegidos por los periodos electorales dependiendo del alcalde, (Sólo personal de los U.S. Marines Corps), funcionarios de prisiones, etc. y administraciones públicas como hacienda y similares.

Durante su periodo de servir en el Ejército, todos con independencia de la escala en la que estén disponen de los mismos pluses y ayudas a las viviendas (ejemplo contrastado en la Base Naval de Rota, donde todo el personal, disfruta de las mismas ventajas económicas, profesionales y de acceso a la vivienda, PROFESIONALIZANDO ASÍ REALMENTE el trabajo desarrollado por los miembros de sus Fuerzas Armadas).

FRANCIA.

Se dividen entre dos modelos, tomando especial relevancia la LEGIÓN EXTRANJERA.

1. Ejército Profesional:

CON CONTRATO FIJO DESDE EL PRINCIPIO, cuenta con un modelo similar al de la Guardia Civil en nuestro país, se asciende por concurso de méritos y cualidades, sin límites de convocatoria ni de edad y, también tienen acceso desde Oficiales desde el primer momento tras superar pruebas académicas. Cuentan también con plazas reservadas en todos los ámbitos locales y a nivel nacional, ya sean de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o de la Administración y a los que más se bareman es a la Tropa (hasta Cabo 1 en Francia), no siendo nunca inferiores las plazas reservadas al 65% como mínimo por Ley, medida que adoptan para la rejuvenecer sus Fuerzas Armadas.

La reserva de plazas a otras administraciones públicas francesas, lo que hace es premiar a quienes sirven a su país, en un territorio sin servicio militar obligatorio desde 1997, obteniendo una manera de rejuvenecer sus Fuerzas Armadas, al mismo tiempo que blinda la proyección profesional de sus miembros.

Disponen de una asignación económica (la tropa) de 1200€ mensuales cuando terminan su servicio a modo de jubilación.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

2. LEGIÓN EXTRANJERA

Dos modalidades, nacionales y extranjeros.

- Los Nacionales cuentan con las mismas características que sus homólogos en las Fuerzas Armadas. Con la ventaja de que les sirve para puntuar muy por arriba de sus demás compañeros a la hora de ascender. (sería si como el personal de Infantería de Marina, La Legión o BRIPAC, puntuase más en las oposiciones)
- Personal extranjero:

  Entran con contratos de cinco años, con el condicionante de hablar y entender el francés en menos de un año, que es el primer ciclo de prueba, lo que dura su instrucción, y que cuenta dentro de los cinco años iniciales.

  Durante ese periodo pueden ascender anualmente, sin llegar a ser Suboficiales y sin posibilidad de poder cambiar al ejército común, una vez pasado el año adquieren la nacionalidad francesa, son desplegado a zonas de conflicto o a alguna antigua colonia francesa en África, donde realizan acciones de combate, de seguridad y como de un tipo de policía trabajando en conjunto con las "autoridades" locales que puedan existir en dichas zonas y que ellos mismos han instruido.

  Durante esos primeros cinco años, cobran la mitad de su sueldo, ya que Francia se lo da todo junto después de que cumplan su permanencia o continúen, si continúan tienen que ascender y siempre dentro de la Legión Extranjera.

  Están muy blindados a efectos de indemnizaciones y pagas por minusvalías adquiridas durante sus años de servicio, lo que hace que la mayoría se quede en Francia con sus propios negocios y no continúen en las FAS como ciudadanos de pleno derecho francés.

AUSTRALIA

Desde Soldado a General todos fijos y ascienden por concurso-oposición. El Servicio Militar obligatorio que piensan eliminar (sino lo han hecho ya) de seis meses.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

ALEMANIA Y REINO UNIDO.

Muy similares por eso se resumen juntos.

Alemania cuenta todavía con los Soldados de primera del derogado servicio militar, su tropa es temporal y hasta los suboficiales no son de carrera, que, desde ahí, ascienden por tiempos.

La Tropa para ascender a Suboficial debe superar unas pruebas, como en el americano, sin oposición, lo que hace que desde el soldado hasta el General estén trabajando de iguales, viendo a Sargentos o tenientes hacer pozos de tirador.

Si no desean o no superan el periodo de prueba están hasta los 45 años o ingresan mediante oposición a cualquier puesto de la administración también con un mínimo de 65% de plazas reservadas y siendo baremable el tiempo de servicio con respecto a quienes no han servido en las Fuerzas Armadas.

Durante su trayectoria dentro de las Fuerzas Armadas, dependiendo de los años de servicio, el personal militar adquiere titulaciones oficiales, carnés de conducir, idiomas… incluso titulaciones universitarias, pero reales, no como en nuestras Fuerzas Armadas que no alcanza ni el 1% el personal que ha adquirido el carné C dentro de las Fuerzas Armadas.

EJERCITOS EUROPEOS CON SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

- **GRECIA,** Obligatorio para los hombres de 18 a 45 años, con un periodo de un año y nueve meses en las Fuerzas Aéreas y la Marina, para las mujeres es voluntario.
- **SUECIA,** lo abolieron en 2010 y lo han recuperado en el 2018, porque no contaban con un número suficiente de Tropas. El Servicio Militar no distingue entre hombres y mujeres y dura el periodo de instrucción básica dura casi un año (11 meses y 1 de vacaciones pagadas por el estado)
- **DINAMARCA,** prácticamente es voluntario a partir de los 18 años de edad ya que las necesidades de su Ejército están más que cumplidas, y se prevé que lo quiten, en el caso de las mujeres es siempre voluntario y solo para puestos administrativos.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- **AUSTRIA,** obligatorio entre los 18 y los 50 años con seis meses de duración y nueve si son objetores de conciencia y realizan servicios comunitarios, algo que les imposibilita posteriormente para ser policías o trabajar en cualquier puesto del estado, este sistema lo implantaron en el 2012 por las quejas de su población a un servicio militar obligatorio.
- **FINLANDIA,** servicio obligatorio a los 18 años, y están en la reserva si no se hacen profesionales hasta los 60 años y cobrando una asignación económica por ello que no he encontrado pero que se supone no inferior a los 600€ con respecto a la renta per cápita de Finlandia.

También cuenta con servicio militar obligatorio Estonia, Lituania, Chipre, Noruega, Suiza e incluso Islandia que cuenta con un ejército (muy pequeño) permanente en la OTAN.

EXTRA SERVICIO MILITAR EN ISRAEL

Entre los 18 y los 21 años, hombres y mujeres están obligados a realizar el servicio militar obligatorio por dos años, donde siguen estudiando o se les forma para profesionalizarse dentro de sus Fuerzas Armadas. Tiene una duración de dos años.

Una vez terminado el servicio militar, el estado israelí paga unas “vacaciones” por el mundo a sus llamados “Warriors” durante un año, que son los que están destinados en la franja de Gaza y Líbano.

Les profesionalizan contando sus servicios a su patria con el fin de que si se van puedan trabajar en cualquier puesto del estado, con formación, empleo y sueldo a costa del Estado, aunque la mayoría, opta por el comercio y la industrialización.

RUSIA.

No hay mucha información de cómo está profesionalizado el Ejército Ruso, pero si se están llevando a cabo medidas para acabar con el servicio militar en este mismo año debido a que es muy impopular entre los jóvenes que están estudiando ya que mantienen vivos vestigios de regímenes políticos que no han sido beneficiosos para su población (idea de ellos).

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Ciertamente, podemos evitar observar que de entre los Ejércitos más relevantes de nuestro entorno, el nuestro, es el que peor condición profesional ofrece a sus miembros, denostando una Carrera Militar que debería ser tan honorable como se presupone, y garantizando una profesionalización real de nuestras Fuerzas Armadas, que vayan acordes a la gran nación que representamos.

Por otro lado, las salidas profesionales que observamos en otros países, son reales y dignas, donde adquieren una gran importancia y relevancia el personal que haya servido en sus Fuerzas Armadas sobre el resto. No se puede evitar pensar, sin entrar en los principios de igualdad en las oposiciones, que no tiene ningún sentido que el personal objetor de conciencia, en su tiempo, no pudiese acceder a puestos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y ahora, entren en igualdad de condiciones personal con más de cinco años de Militar con personal que acaba de salir de un Instituto; No es igualdad, ni justo, que el personal Militar tenga que competir entre el propio personal Militar, sería más razonable, no tener plazas reservadas y que se puntúe sobre el resto de opositores el acceso no solo a las FCSE, que es para lo único que parece que servimos, sino para cualquier tipo de trabajo de la administración tanto a nivel local, autonómico como nacional.

EN DONDE SE PRIME Y SE VALORE EL SER MILITAR ESPAÑOL

Fuentes: El Diario Militar, Observatorio de la Vida Militar (cuando funcionaba).

Allende nuestros mares,
allende nuestras olas:
¡El mundo fue una selva
de lanzas españolas!

Anónimo

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

PROBLEMÁTICA ACTUAL RESERVISTA ESPECIAL DISPONIBILIDAD.

Agravio con el resto de personal militar. Ámbito de aplicación del Real Decreto 462/2002

El objeto de esta propuesta es paliar la indefensión tanto personal como familiar que actualmente persiste hacia el personal que finaliza su compromiso con las Fuerzas Armadas con carácter forzoso y adquieren la condición de Reservista de Especial Disponibilidad.

Durante toda su trayectoria profesional se ha visto condicionada a la movilidad geográfica en beneficio de las Fuerzas Armadas, cesando en sus servicios con carácter forzoso en localidades de las que no son originarios, repercutiendo todos los gastos hacia la unidad familiar, creando un perjuicio económico de los que no debería ser responsables al finalizar el compromiso con carácter forzoso, es decir el colectivo con las retribuciones más bajas, se encuentran desprotegidos con respecto al resto de personal militar, aun estando todos condicionados a la misma movilidad.

El Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, es una disposición del Ministerio de la Presidencia, el cual dio su origen a su aprobación y derogación del anterior Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, tal y como establece su Preámbulo "*se han ido poniendo de manifiesto muchos importantes aspectos de dicha materia que, por no estar suficientemente definidos o por no estar ni siquiera contemplados en él, han dado lugar a variadas y dispares interpretaciones de los centros gestores en su aplicación*", es decir, con los cambios normativos que afectaban al colectivo de Militar, los que se encontraban dentro del ámbito de aplicación no se veía reflejado en las disposiciones legales que regulaban su condición de Militar, situaciones administrativas, ceses en los destinos, cese en los servicios con las FAS, tal como ocurre actualmente con el RED al ser un figura que tiene su aparición posterior al RD. 462/2002.

El Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, establece en su artículo 2 Ámbito de aplicación:

Punto 1 el Presente Real Decreto será de aplicación a:

a) El personal, civil y militar, que presta sus servicios en la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Punto 2: En el ámbito de aplicación del presente Real Decreto se entiende incluido el personal determinado en el apartado anterior con prestación de servicios de carácter permanente, interino, temporal o en prácticas, excepto el de carácter laboral al que se aplicará, en su caso, lo previsto en el respectivo convenio colectivo o normativa específica, así como el personal vinculado jurídicamente con la Administración cuando preste a ésta servicios que puedan dar origen a las indemnizaciones o compensaciones que en él se regulan.

Como se detalla en los citados artículos, es de ámbito de aplicación a todo el personal civil v militar que preste sus servicios de carácter permanente, interino. temporal, este último supuesto se encuentra el Reservista de Especial Disponibilidad, sin entrar en detalles ya que debería ser un mínimo de valoración y agradecimiento durante su trayectoria con más de 18 años de servicios continuados.

Cuando se efectúa el nombramiento de Reservista de Especial Disponibilidad en el Boletín Oficial de Defensa, siguen teniendo la condición de militar. No obstante, de lo anterior más adelante se comprobará la indefensión que existe con respecto a otras escalas que también pierden la relación de servicios con las Fuerzas Armadas.

En el Real Decreto 462/2002, en su artículo 23 "Tipos de traslados e indemnizaciones correspondiente" punto 2 tendrán la consideración de traslados forzosos los supuestos que a continuación se señalan:

En lo referente al apartado:

c) Los traslados motivados por ascenso de personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o por cese obligado en un destino al cumplimiento del tiempo máximo de permanencia en él. así como los que sean debidos a destinos que el individuo se vea obligado a solicitar para cumplir las condiciones de mando. especialidad o diploma exigibles en virtud de la legislación vigente.

Entre los siguientes supuestos que hace referencia el artículo 23 se encuentra: "El cese obligado en un destino al cumplir el tiempo máximo de permanencia en el".

Para conocer el cese obligado en el destino al cumplir el tiempo máximo de permanencia en el, debemos ver lo dispuesto en el Real Decreto 456/2011, de 01 de abril, por el que se aprueba el

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional, en su artículo 25, establece que el cese en los destinos:

Punto 4 El militar cesará en sus destinos por una de cualquiera de las siguientes causas:

Letra i) Cese en la relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas.

Es decir, el Reservista de Especial Disponibilidad está incluido en el art. 25.4 i). por lo que se encuentra en el ámbito de aplicación del 23.2 c) del Real Decreto 462/2002.

Dichas interpretaciones actualmente perjudican a los Reservistas de Especial Disponibilidad, por no estar definidas en tanto en la Ley 8/2006, como en el Real Decreto 383/2011, para tener conocimiento del perjuicio que se está generando con respecto al resto de personal Militar en las mismas condiciones, debemos ver lo que está dispuesto en el R.D. 462/2002, la Ley 39/2007 y la Ley 8/2006, es decir:

Real Decreto 462/2002 Artículo 23. Tipos de traslados e indemnización correspondiente

1. En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial dentro del territorio nacional, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y, en cualquier caso, a una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.

2. A los efectos expresados, tendrán la consideración de traslado forzoso los supuestos que a continuación se reseñan:

   d) La jubilación del personal civil o el pase a la situación de reserva, segunda actividad, segunda reserva o retiro, para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, siempre que sea con carácter forzoso, por edad, imposibilidad física o falta de aptitud, hasta la población indicada por el interesado y por una sola vez.

La Ley 39/2007, de la Carrera Militar, en su Artículo 114. Pase a retiro, establece:

1. La relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas cesa en virtud de retiro.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

En su artículo 1.15, militares retirados, establece: Los militares de carrera al pasar a retiro cesarán definitivamente en la relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas y dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.

La Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, establece en su Artículo 18. Activación e incorporación.

1. El reservista de especial disponibilidad no tendrá la condición de militar, pero se encontrará dispuesto a incorporarse a las Fuerzas Armadas, de acuerdo con lo previsto en este artículo.

Como vemos ambos pierden la condición de militar sin embargo hay una gran diferencia entre los dos el Reservista de Especial Disponibilidad podrá volver a ser Militar, sin embargo, el personal que pase a la situación de retiro no.

Por otra parte, se están produciendo situaciones análogas entre la Tropa y Marinería las cuales crean un agravio comparativo, no obstante, de lo anterior al ser Tropa y Marinería le ha sido reconocido el derecho por Contencioso Administrativo aun teniendo derecho por Ley, esta situación es el personal que pasa a retiro conforme el artículo 113.3 de la Ley de la Carrera Militar, Pase a la situación de retiro dice: Los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal y los alumnos de los centros docentes militares de formación podrán pasar a retiro por incapacidad permanente para toda profesión u oficio, en los términos previstos en la legislación de Clases Pasivas del Estado".

Por Contencioso Administrativo se le ha reconocido el derecho a percibir indemnización por razón de servicio como al resto de personal militar que generan el derecho en automático.

No obstante, de lo anterior la Oficina de Información para Marinería y Tropa, informa en alguna publicación oficial de los Ejércitos a la pregunta **¿Por qué el Reservista de Especial Disponibilidad no se no se encuentra incluido en el RD 1111/2015 de situaciones administrativas?** Se publica la respuesta que la situación en la que quedaría es de Reserva de Especial Disponibilidad, viene contemplado en el artículo 17.1 de la Ley, debería incluirse dentro de la Situación de Reserva como define la Ley 39/2007, en su artículo 122.3 dentro del Capítulo 1 que establece que "también existe el reservista de especial disponibilidad, que son los militares de tropa y marinería que adquieran dicha condición al finalizar su compromiso de larga duración. Les será de aplicación lo

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

previsto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería y con carácter supletorio las disposiciones de este título" (Armada - Revista Dotaciones no 13 de enero de 2016).

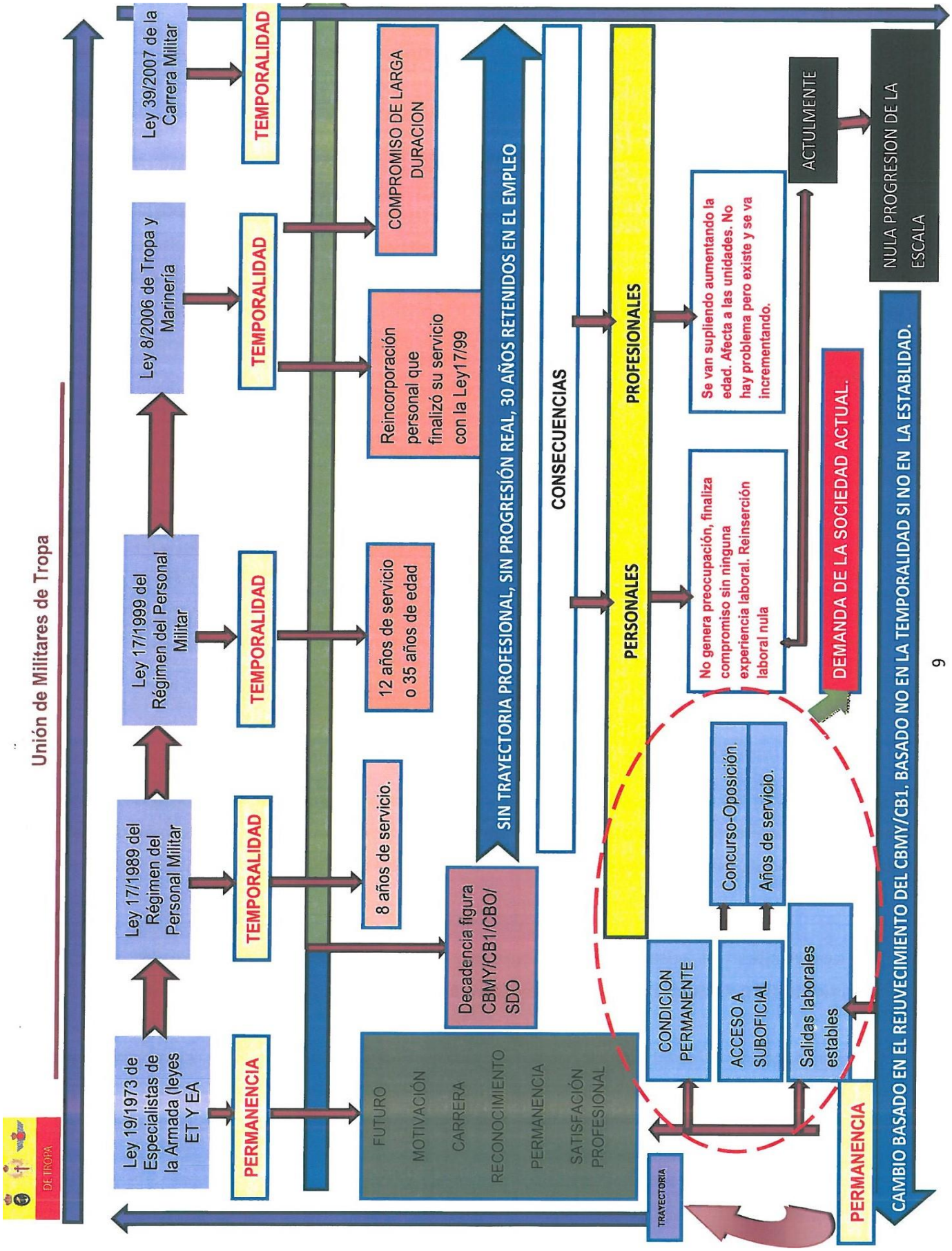
La respuesta que no es personal militar a la hora de finalizar su compromiso con las FAS no es motivo de justificación para dejar a un personal que ha ofrecido toda su vida profesional como cualquier escala a las Fuerzas Armadas, en desamparo tanto personal como familiar al hacerse conste de todo su retorno a su localidad de origen.

LA TEMPORALIDAD NO ES UN MODELO EFECTIVO. EL PASO DE LOS AÑOS LAS DIFERENTES DISPOSICIONES LEGALES.

Desde la entrada en vigor de la Ley 17/89 se pasó de la permanencia a la temporalidad, como se observa a continuación se ha pasado durante las diferentes disposiciones legales no ha sido un acierto, donde cada etapa ha generado diferentes problemas sin haber cambiado la trayectoria y sin basarse en la permanencia llegando hasta la actualidad donde se demuestra que no se ha tenido un modelo, una carrera una estabilidad, reclamos de la sociedad actual hacia un colectivo que ha caído en el olvido durante muchos años.

(Véase siguiente cuadro resumen, presentado en 2017, dejando claro el agravamiento que sufre la Escala de la Tropa y Marinería)

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

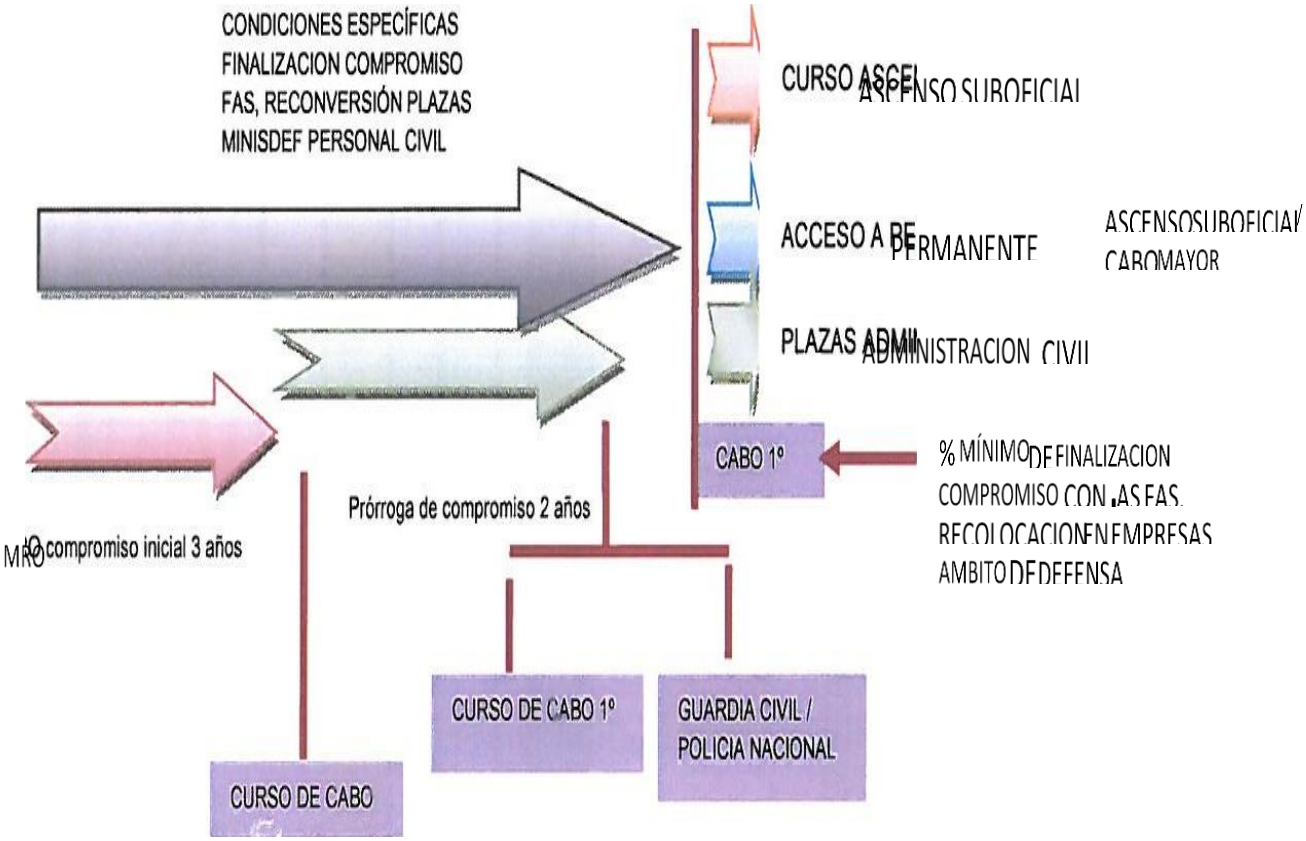


C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real

https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

UN NUEVO MODELO DE CARRERA PARA LA TROPA Y MARINERÍA

El cambio de la nueva Ley de Tropa y Marinería debe ir enfocado a eliminar la temporalidad tal y como demanda la sociedad actual, con la preocupación desde el primer tramo de la carrera y durante el tiempo de permanencia en las Fuerzas Armadas en la recolocación del personal que finalice compromiso tanto en empresas privadas como en la Administración, reduciendo el tiempo de permanencia en los empleos iniciales estableciendo como máximo, evitando los estancamientos del personal:



Este planteamiento va encaminado en acotar los tiempos para acceder al empleo de cabo y cabo primero, así como la recolocación en otras administraciones no a la finalización del compromiso si no durante su trayectoria y permanencia en las FAS

- Para realizar el curso de cabo, permanecer en el empleo de Soldado/Marinero como máximo tres años consecutivos de servicio en las FAS.
- Para realizar el curso de ascenso a cabo primero, permanecer en el empleo de cabo como máximo dos años consecutivos de servicio en las FAS.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Durante ese tramo antes de alcanzar el empleo de Cabo Primero, se debería ir recolocando en plazas específicas del Ministerio de Defensa según las necesidades de cobertura de cada Ejército, ocupando empleos superiores de otras Escalas.

La gran mayoría de la Tropa y Marinería cuando alcanzan los 5 años de servicio opta por acceder a la Guardia Civil o a la Policía Nacional; situaciones que generan plazas de nuevo acceso lo que llevaría a un continuo rejuvenecimiento de la marinería en su tramo inicial antes de obtener el empleo de Cabo Primero; al contrario de en la actualidad, donde el no dar salida a los empleos mayores de las Escala de Tropa y Marinería, conlleva a que tanto Soldados como Cabos no puedan ascender durante años imposibilitando a su vez, su proyección profesional, donde por el contrario, personal con menos años de servicio, si tienen un abanico de posibilidades al no estar limitados por la edad.

El no tener un modelo enfocado en la profesionalización del personal de las Fuerzas Armadas, implica, que en la actualidad queden vacantes desiertas, el personal no pueda optar ni tan siquiera a otras administraciones debido a que las crisis económicas que se han sufrido en España no han generado vacantes en las distintas Administraciones del Estado, una situación que además ha vuelto a generar en el personal de las Fuerzas Armadas, especialmente el personal de Tropa y Marinería, que el ir cumpliendo años sin posibilidad alguna de cambio o mejora en su trayectoria profesional, le condicione para mal, el resto de su carrera.

Por otro lado, no vemos que exista sentido alguno, en que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado no tengan en su totalidad a personal que haya servido en los Ejércitos y en la Armada; entendemos que cualquier ciudadano, puede optar a dichos cuerpos, debido a los principios de igualdad que deben regirse en cualquier oposición, sin embargo, no tiene sentido alguno que personal que se haya declarado objetor de conciencia, por ejemplo, no pueda acceder a ser Guardia Civil y una persona que no ha tenido la capacidad de decidir realizar el servicio militar, pueda optar a pertenecer a dichos cuerpos en detrimento de un personal capacitado, preparado y formado de origen de las Fuerzas Armadas.

Desde el ingreso a las Fuerzas Armadas Españolas se debe tener una estabilidad laboral que se contemple en las legislaciones laborales españolas, con un formato que l le permita tener acceso:

- Al curso de acceso a la escala de Suboficiales.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- Al acceso a la Escala de Oficiales desde la escala de Suboficiales o directamente desde la Escala de Tropa.
- A plazas de la Administración General del Estado.

Con este modelo inicial de trabajo establece una trayectoria donde durante los diferentes tramos nos permita tener una escala que se vaya rejuveneciendo y motivada por alcanzar el empleo de Cabo Primero el cual le ofrecerá una estabilidad, teniendo un % mínimo que desde este empleo finalice su compromiso con las FAS, donde dicho personal con su experiencia laboral podrá ser recolocado en empresas de interés y colaboradoras de la defensa nacional, aprovechando sus capacidades y no como en la actualidad.

En resumen, es más que evidente la falta de progresión de la Escala de Tropa y Marinería donde una vez se alcanza la permanencia genera un estancamiento en el empleo, sin ningún aliciente que el ver como se cumplen los años de servicio con la única satisfacción del deber cumplido, algo de lo que el personal de Tropa y Marinería estamos orgullosos de realizar, pero que no cubre las necesidades para poder continuar una vida digna después de haber servido a nuestra amada patria.

La falta de progresión, como no podría ser de otra manera, repercute en los compañeros con Compromiso de Larga Duración los que no pueden acceder a la condición de permanente por el agotamiento de las plantillas reglamentarias, como ejemplo a continuación mostramos como ha sido el progreso de las citadas plantillas hasta 2017, cuando se contaba con el OVM:

Orden Ministerial 39/2013, de 18 de junio por la que se aprueban las plantillas de los militares de tropa V marinería para el periodo 2013-2017

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

A) EJÉRCITO DE TIERRA

EMPLEO	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
CABO MAYOR	639	692	744	799
CABO PRIMERO	6.223	6.175	6.100	6.030

Donde ha tenido una reducción de 193 vacantes en las plantillas. Para acceder a Cabo Mayor existen 56 vacantes. Para acceder a la condición de permanente 145 vacantes.

B) ARMADA.

Cuerpo General

EMPLEO	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
CABO MAYOR	104	110	115	121
CABO PRIMERO	1.729	1.669	1.622	1.539

Han tenido una reducción de 190 vacantes en las plantillas. Para acceder a Cabo Mayor no existe vacante están al 100%. Para acceder a la condición de permanente existen 3 vacantes.

Cuerpo de Infantería de Marina

EMPLEO	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
CABO MAYOR	35	36	38	40
CABO PRIMERO	682	663	651	621

Han tenido una reducción de 61 vacantes en las plantillas. Para acceder a Cabo Mayor no existe vacantes están al 100%. Para acceder a la condición de permanente existen 9 vacantes.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

C) EJERCITO DEL AIRE

EMPLEO	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
CABO MAYOR	71	72	73	74
CABO PRIMERO	1.964	1.950	1.925	1.884

Han tenido una reducción de 80 vacantes en las plantillas. Para acceder a Cabo Mayor no existe vacantes están al 100%. Para acceder a la condición de permanente no existe vacantes están por encima del 100%.

Actualmente tanto el empleo de Cabo Mayor y Cabo Primero son empleos condenados al paso de los años donde su mayor porcentaje se encuentra dentro de los tramos de edades de 46 a 50 años lo que imposibilita que el personal con compromiso de larga duración pueda acceder a una relación de carácter permanente al no generarse vacantes a corto plazo de los actuales Cabos Mayores/Cabos Primeros por pasar a la situación de reserva al cumplir los 58 años tal y como contemplan la Ley de la Carrera Militar.

Todo esto ha generado:

- Nula promoción para el Cabo Primero con CLD.
- Envejecimiento de los CB 1º con la condición de permanente.
- Nula posibilidad de ascensos para Cabos y Soldados.
- Desmotivación de los CB 1º con la condición de permanente por una vida profesional truncada al paso de los años.
- Falta motivación para alcanzar el empleo de CB 1º al no existir promoción.
- Falta de cobertura en unidades operativas al encontrarse con especialidades críticas en el empleo de CB 1º.
- Un modelo con la figura del Cabo Mayor y Cabo Primero a extinguir al no ser útil por su elevada edad.

Para agravar más la situación actual, las plazas que se ofertan con este modelo para alcanzar la permanencia **NO SON SUFICIENTES EN NINGÚN SENTIDO**, de nada sirve ampliar 100 plazas más

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

cuando cada año, por media, pueden optar a la permanencia alrededor de 1000 Militares más con CLD.

El principal problema de la Escala de Tropa y Marinería es el estancamiento en los empleos de Cabo Mayor y Cabo Primero dificultando la progresión y permanencia del personal con compromiso de larga duración.

Actualmente este colectivo se encuentra sin ningún tipo de promoción profesional, la nueva ley debe tener en cuenta el perjuicio personal, económico, profesional que han ido arrastrando durante más de diez años, siendo el trato en la promoción profesional contrario a los ordenamientos jurídicos:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Interdicción de la arbitrariedad, según el Derecho Constitucional es la Prohibición de que los poderes públicos actúen conforme a la mera voluntad de sus titulares, sin ajustarse a las normas. En el Estado de Derecho rige el imperio de la ley, a la que están sujetos todos los poderes. La arbitrariedad, la actuación sin fundamento jurídico. La Constitución Española (art. 9.3) garantiza la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, que están, al igual que los ciudadanos, sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico (art. 9.1).

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Artículo 10

Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

- Carta de los derechos fundamentales de la Unión europea (2010)

Artículo 21 No discriminación

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas

Artículo 4. Principio de igualdad.

En las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Artículo 27 Objeto y ámbito de aplicación de este artículo.

Este capítulo tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen.

Este capítulo será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Artículo 28 definiciones

1. A los efectos de este capítulo se entenderá por:

   a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

   b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

LA CRUDA Y DURA ACTUALIDAD DEL PERSONAL MILITAR

ACTUAL LEY 8/2006, DE TROPA Y MARINERÍA

"Una Ley que no se cumple, es una Ley inservible y se tiene que cambiar"
Dptda. Zaida Cantero (GPSOE).

Este apartado, podría ser resumido de una manera muy sencilla, haciendo la misma pregunta que nos hacen de forma tan repetitiva a la Escala de Tropa y Marinería: **¿Sabía Defensa lo que nos estaba haciendo firmar?, ¿Era conocedora la Administración de que no podría llevar a cabo lo que estaba haciendo firmar al personal Militar en plena crisis económica y laboral de España?**

Desde la instauración de la Ley 8/2006 no se han llevado a cabo las promociones, las titulaciones oficiales, las salidas profesionales…; solo se ha cumplido, en su totalidad, el cese del personal que alcanza los 45 años de edad.

Artículo 15. Promoción interna.

A los militares profesionales de tropa y marinería que lleven al menos un año de tiempo de servicios se les facilitará la promoción interna, dentro de su ejército, a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las escalas de suboficiales. A estos efectos se les reservará al menos el 80 por ciento de las plazas convocadas y teniendo en cuenta las características, facultades y exigencias de cada Escala, se podrá reservar, en algunos casos, la totalidad de las plazas convocadas.

Igualmente, se les facilitará la participación en los diferentes procesos de promoción a la enseñanza militar de formación, para la incorporación a las escalas de oficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina, dentro de su ejército, con la reserva de plazas que establezca el Consejo de Ministros.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

LEY 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Artículo 58. Requisitos específicos para el ingreso en los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de suboficiales.

1. Para ingresar en los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de suboficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina se exigirán las condiciones requeridas en el sistema educativo general para acceder a los centros de enseñanza en los que se obtiene el título de técnico superior.

   También se podrá ingresar en los cupos de plazas que se determinen, con las titulaciones de formación profesional que reglamentariamente se establezcan en función de las exigencias técnicas y profesionales de la escala a la que se vaya a acceder.

Artículo 62. Cambio de escala.

2. Reglamentariamente se determinarán los empleos, límites de edad, méritos a valorar, procesos de selección y demás requisitos y condiciones para el cambio de escala y, en su caso, de cuerpo.

Ante este agravio que se ha ido generando con estos empleos y con el fin de paliar las consecuencias de retención que van arrastrando y promover el acceso del resto de colectivo acceder a una relación de servicios de carácter permanente se considera la aprobación de disposiciones donde se les de salida y permita la progresión del personal con compromiso de larga duración. Si no generamos un flujo dentro de la escala donde genere un flujo dentro del personal con la condición de permanente se volvería al error inicial donde con el paso de los años las plantillas se agotarían siguiendo a la falta de progresión del personal con compromiso de larga duración.

<u>Medidas para la promoción del personal con compromiso de larga duración</u>.

El Artículo 5 de la Ley de la Carrera Militar establece que: "Los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (incumplimiento de esta Ley condena a la Escala) se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

que no contradigan su legislación específica, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones debidas a la condición militar.

No obstante de lo anterior, con la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección 7) del Tribunal Supremo, de fecha 21 de marzo de 2011, en la cual eliminaban la edad para promoción interna dentro de la Policía Nacional, el Asesor Jurídico de la Defensa emitió un informe el que reflejaba que el instrumento más seguro para evitar el riesgo de posible extensión de la expresada doctrina ante eventuales impugnaciones de los procesos selectivos en el ámbito de las Fuerzas Armadas, sería una norma con rango de Ley en la que establecieran los límites máximos de edad. Ello se podría llevar a cabo bien mediante la aprobación de una Ley específica que regula los procesos selectivos o bien mediante la modificación de la Ley de la Carrera Militar.

1. Actualmente tanto el empleo de Cabo Mayor como Cabo Primero ha sufrido la retención en el empleo sin promoción profesional, limitándolo en contra de lo dispuesto en todos los ordenamientos jurídicos, es decir:

- Ley Orgánica 9/2011, no habrá discriminación alguna por razón de nacimiento, sin embargo, hemos estados excluidos de los procesos selectivos por la edad.
- Ley 7/2007, únicamente se podrá establecer otra edad máxima de ingreso para los procesos selectivos por Ley, sin embargo, esta limitación se ha producido por Real Decreto. Disposición donde más hemos sufrido la retención injustificada en el empleo
- Real Decreto 35/2010, limita el acceso de promoción no siendo una disposición que conforme la Ley 39/2007, se adapta al Estatuto de Empleo Público, no se ha realizado.

Con el fin de paliar la nula promoción profesional que han ido sufriendo hasta la actualidad, todo llevaría a un flujo y rejuvenecimiento de los empleos Cabo Mayor y Cabo Primero, generando nuevo acceso del personal con Compromiso de Larga Duración a la condición de permanente, se consideran las siguientes medidas mínimas:

a) Cabos Mayores y Cabos Primeros que obtuvieron el empleo antes de la entrada en vigor de la Ley 17/1989. Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire.
b) Cabos Mayores y Cabos Primeros que obtuvieron el empleo antes de la entrada en vigor de la Ley 17/1999.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

c) Resto de Cabos Primeros retenidos en el empleo.

Considerando que la limitación de la edad ha ido sufriéndola durante toda su trayectoria profesional ha sido por Real Decreto, actualmente el RD. 35/2010, considerando que la citada limitación únicamente ha podido ser limitada por Ley, se solicita la modificación del régimen de acceso a la Escala de Suboficiales para este personal, alcanzando el empleo dentro de la escala que la Ley le permita por edad.

Tal y como ha ocurrido con otras escalas anteriormente para este personal en las convocatorias correspondientes de 2018 hasta 2024 (diferencia de seis años) podrán acceder por promoción para cambio de escala, en las plazas que se determinen anualmente, quedando exentos de los límites de edad todo el personal de Tropa y Marinería.

No deja de ser llamativo, que personal con solo un año como Militar de Tropa y Marinería pueda acceder a las Escalas superiores de las Fuerzas Armadas, mientras el resto, el grueso de la Escala y quienes han formado parte de las Fuerzas Armadas cuando nadie optaba por ser Militar y ha sufrido y soportado cambios legislativos que han limitado y mermado su proyección profesional, no puedan acceder a la mismas por un límite de edad impuesto y vean como se le agota el tiempo para alcanzar los 45 años de edad.

Número de convocatorias acceso a la condición de permanente desde los diferentes empleos.

El Real Decreto Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería" establece en su artículo 36 procedimiento y número máximo de convocatorias para poder optar a la condición de permanente:

"*El número máximo de convocatorias a las que se podrá optar será de tres ordinarias y dos extraordinarias. Las convocatorias extraordinarias tendrán la consideración de comisiones de servicio no indemnizables. La última convocatoria extraordinaria deberá ser realizada durante los cinco últimos años anteriores a la finalización del compromiso de larga duración*"

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Si añadimos el límite de convocatorias a la escasez de vacantes en las actuales plantillas para poder acceder a la condición de permanente, es un nuevo impedimento que se ha generado durante tiempo para que el Cabo Primero con Compromiso de larga duración no tenga opciones para poder acceder a esta condición, generando un nuevo perjuicio sobre todo para el personal que se va acercando a la edad de 45 años, sin tener ninguna opción para acceder a la permanencia, cambios de escala o proyección profesional en otras administraciones.

CUANDO EL PROBLEMA AFECTA A MUCHOS, EL PROBLEMA LO TIENE LA ADMINISTRACIÓN Y NO EL INDIVIDUO.

Con el fin de favorecer la promoción, preparación y cualificación, se considera la eliminación del número de convocatorias para poder acceder a la condición de permanente.

Asimismo, considerando los tramos tan elevados de tiempo para acceder a los diferentes empleos se considera que el acceso a la condición de permanente se debería hacer desde el primer empleo dentro de la escala una vez que se cumplan con los años de servicios establecidos en las correspondientes convocatorias.

Límites de edad ingreso en las Fuerzas Armadas, tiempo de permanencia en los empleos.

- Ley 8/2006, de 24 de abril de Tropa y Marinería.
- Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

La Ley de la "referencia a)" establece en su artículo 3 Acceso a la condición de tropa y marinería, tener cumplidos 18 años y no más de 29.

La Orden Ministerial de la "referencia b)" establece los tiempos exigidos para el ascenso al empleo superior estableciendo:

- Soldado: 4 años
- Cabo: 6 años.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- Cabo Primero 10 años

No obstante, de lo anterior los Jefes de Estado Mayor de cada Ejército podrán reducir hasta en dos años el tiempo de servicios en el empleo de cabo, cuando las necesidades organizativas de cada ejército así lo requieran.

Actualmente con las edades de ingreso y de permanencia en los empleos se alcanza el último empleo con una edad muy avanzada, considerando que los plazos de años de permanencia en cada empleo son bastantes elevados, si se ingresa en las FAS con:

Edad	**Edad ingreso curso Cabo**	**Edad ingreso curso Cabo Primero**
28	32	38
27	31	37
26	30	36
25	29	35

Por lo que se considera que no es razonable que se esté limitando por la edad la proyección a otras Escalas al personal de Tropa y Marinería y cesándoles de las Fuerzas Armadas, cuando consideramos que **ES EL SISTEMA ACTUAL EL QUE FALLA.**

Acceso a las administraciones públicas personal con compromiso de larga duración

Una vez definidos los tramos y la obligatoriedad de acceder al compromiso de larga duración desde el empleo de Cabo Primero, con el fin de no generar un estancamiento en el mismo, desde el empleo de Cabo, próximo a cumplir los años para poder acceder al empleo de Cabo Primero tener acceso a la Administración Pública, para ello se debería subir los porcentajes de acceso a la misma que mencionan el artículo 20 de la Ley de la "referencia".

- Para el acceso a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo General ser reservará un mínimo del 40 %, se considera que el mínimo debería ser el 70 %.
- Para el acceso a la Escala Básica de la Policía Nacional ser reservará un mínimo del 20 %, se considera que el mínimo debería ser el 50 %.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- En las convocatorias para acceso a los cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento se reservará un mínimo del 50%, se considera al objeto de aprovechar la experiencia adquirida el mínimo debería ser el 90%.

Hay que tener en consideración que en la actualidad no se están cubriendo los porcentajes que están destinados al personal Militar en las diferentes Administraciones.

Medida cautelar reincorporación laboral reservista de especial disponibilidad.

Conforme el artículo 17 de la Ley de la "referencia" para poder acceder a la situación de reservista de especial disponibilidad deben tener cumplidos 18 años de servicio y 45 años de edad, o en su defecto se le amplia la edad hasta los 47 con objeto de cumplir los 18 años de servicio.

Al tener dos condicionantes para poder alcanzar la situación de reservista de especial disponibilidad agrava más la reincorporación a la administración civil al hacerlo siempre al cumplir los 45 años.

- **Estudiando las edades de ingreso y los años de servicio para poder alcanzar la citada situación obtenemos:**

EDAD DE INGRESO	AÑOS SERVICIO (RED)	EDAD CUMPLE CONDICIONES
18	18	36
19	18	37
20	18	38
21	18	39
22	18	40
23	18	41
24	18	42

Se considera que en ciertos supuestos el único condicionante debería ser los 18 años de servicio, lo que llevaría que el personal que actualmente finaliza los servicios con las fuerzas armadas

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

sin ninguna formación, ni titulación reconocida para su reincorporación en la vida civil, antes de cumplir los 45 años de edad y se encuentren con 18 años de servicio, acreditando su contratación para poder acceder al mercado laboral no se le tenga en cuenta la edad de 45 años para poder acceder a la condición de Reservista de Especial Disponibilidad.

Acceso a puestos de difícil cobertura del servicio de empleo público. Personal con compromiso de larga duración

El catálogo de puestos de difícil cobertura, viene reflejado en el artículo 65.1 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes.

Las plazas publicadas en el citado catálogo se elaborar para cada provincia, islas en el caso de las provincias insulares y para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Tiene carácter trimestral, extendiéndose su vigencia desde el primer hasta el último día laborable del trimestre natural siguiente al de su publicación.

Las plazas de difícil cobertura que se ofertan corresponden con las especialidades de la Armada, por lo que la cobertura de estos puestos puede ser beneficioso tanto para la reincorporación laboral como para la empresa que oferta la vacante ya que optaría personal con la experiencia laboral que han adquirido durante el tiempo permanecido en las Fuerzas Armadas.

<u>El artículo 21 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería establece:</u>

> *"A los militares profesionales de tropa V marinería se les facilitará. durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación. impulso V apoyo para su plena incorporación al mundo laboral. al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Con este propósito se desplegarán acciones de formación ocupacional que complementen los perfiles profesionales que faciliten su acceso al*

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

empleo. Se desarrollarán programas de autoempleo y medidas de apoyo a la viabilidad de estas iniciativas"

El citado artículo 21 establece en su punto 2 que:

"El Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas V entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería"

Considerando que los puestos se cubren en un % mínimo, debería ser extensible la cobertura del mismo tanto para el personal de la Armada, como demás Ejércitos.

Teniendo en cuenta que para tener acceso debe canalizarse la propuesta a través del Ministerio de Defensa y siendo el Consejo de Personal el cauce para llegar esta propuesta, se eleva la misma con el fin se amplíe el acceso a los puestos de difícil cobertura al personal que laboral.

MEDIDAS DE REINCORPORACIÓN LABORAL Y DE FORMACIÓN DE SAPROMIL, CONSIGUE+, SEPE, RUMBO EMPLEO

HACER USO DE LA FORMACIÓN ONLINE

Los cursos online que actualmente imparte el Servicio de Empleo Público SEPE es una formación interesante para el personal de Tropa y Marinería y los Reservistas de Especial Disponibilidad puedan adaptarse al mercado laboral y puedan formarse; en este apartado se pondrá como ejemplo los cursos de formación con **TITULACIÓN OFICIAL** que oferta el SEPE, pero podríamos poner cualquier tipo de plataforma desde Formación Profesional hasta Universitaria que se adquiere de forma ONLINE, minimizando gastos y ofreciendo innumerables plazas al personal.

De hecho, esta Asociación cuenta con plataformas y convenios para ofrecer titulaciones oficiales desde FP hasta doctorados; **En la actualidad, se está pasando de incumplir el dar una**

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

formación reglada al personal de Tropa y Marinería a incumplir, el ofrecer certificaciones profesionales.

Los principales problemas para la oferta de los cursos del personal de Tropa y Marinería entre otros son:

- Adaptación de las instalaciones.
- Formación del profesorado.
- Homologaciones entre titulaciones.
- Disponibilidad del personal debido al aumento de misiones internacionales.
- Disponibilidad del personal por el aumento de la carga de trabajo, comisiones, desfiles, guardias, maniobras, etc.

Actualmente los cursos online van dirigidos tanto a trabajadores en activo como a personal que se encuentre como demandante de empleo, estos cursos son muy interesantes y la formación impartida es muy atractiva.

No nos cabe duda que el Ministerio de Defensa cuenta con medios para acordar junto al Ministerio de Educación una formación reglada

Al no ser cursos presenciales no se está forzado a un horario determinado ya que tienes mucha flexibilidad y puedes ajustarlo a tu horario. Esta formación tendría muchas ventajas ya que:

- No tendría un coste adicional para las FAS.
- Ya tiene un recurso económico invertido para este fin.
- Se pueden adaptar a la situación personal.
- Mejora la formación para la reinserción laboral.
- Mejora la formación para acceder a otras Escalas.
- Se obtiene un título Oficial de la enseñanza realizada.
- No tiene límite de plazas para alumnos.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- Facilita la formación al personal Militar que no se está llevando a cabo.

El personal actualmente abandona las Fuerzas Armadas sin una formación adaptada a sus necesidades personales y sin garantías reales profesionales de futuro, al no contar por parte de las Fuerzas Armadas de ningún programa eficiente para ofrecerles una alternativa cuando abandonen el Ejército, que se está agravando con el paso del tiempo.

La aprobación del certificado de formación y experiencia profesional, es un paso atrás en materia de certificaciones por sus restricciones y escasa entidad en cuanto al reconocimiento de la vida laboral. El citado certificado figura implícito en el CV que confecciona SAPROMIL, con la ventaja de no limitar el mismo a cuatro destinos y cuatro cursos. El paso del tiempo ha demostrado que esta no ha resultado una manera eficaz de certificar a la Tropa y Marinería.

Esta asociación le hace una propuesta encaminada a certificar de una forma fiel y eficaz las competencias profesionales de forma oficial, con titulación oficial, adquiridas por los militares de Tropa y Marinería durante toda su trayectoria profesional.

Por su parte, en el artículo 16 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, se establece que los militares profesionales de tropa y marinería podrán adquirir, actualizar o ampliar sus conocimientos para un mayor desarrollo personal y profesional. A tal fin, continúa el referido artículo, se les facilitará la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título de técnico correspondiente a la formación profesional de grado medio, los certificados de profesionalidad y la mejora de su cualificación a través de la formación ocupacional.

Al respecto, el artículo 21.2 de la mencionada Ley establece que el Ministerio de Defensa gestionará y convendrá con instituciones públicas y entidades privadas acciones orientadas a la incorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería.

Por su parte, el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, en su artículo 10. Convocatoria del procedimiento de evaluación), establece que:

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

1. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral.

2. La Administración General del Estado, con la colaboración de las comunidades autónomas, podrá realizar convocatorias de evaluación y acreditación de competencias para determinados sectores o colectivos de carácter supraautonómico, cuando las convocatorias autonómicas no permitan garantizar la integración de los intereses contrapuestos de diversas comunidades autónomas, así como la igualdad en las posibilidades de acceso al procedimiento para las personas potencialmente beneficiarias residentes en el territorio de distintas comunidades autónomas.

Subsidiariamente, el preámbulo del mismo Real Decreto, establece que:

> *"De conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional, la gestión del sistema se descentraliza en las Comunidades Autónomas. a las que corresponderá la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. Sin embargo, la Administración General del Estado se reserva la capacidad de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que «no pueda llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación por requerir un grado de homogeneidad que sólo pueda asegurarse mediante atribución de un único titular. que forzosamente ha de ser el Estado, o, en fin. cuando sea necesario recurrir a un ente con capacidad para integrar intereses contrapuestos de diversas Comunidades Autónomas» (SSTC 329/1993. FJ. 4. 243/1993. FJ. 6. 102/1995. FJ. 8, 190/2000. FJ. 10. 223/2000, FJ. 1 1 Y 306/2002)."*

Permitiendo a la AGE establecer aquellas medidas que determine convenientes para la consecución de sus objetivos y que no hayan encontrado eco por parte de las diferentes Comunidades Autónomas.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Por todo ello se propone que se inicie la toma de medidas encaminadas a la organización de Procedimientos de Acreditación de Competencias Profesionales dirigidos en exclusiva al personal que se ve obligado a abandonar las FAS, entendiendo ésta como una fórmula eficaz de certificar de forma oficial las capacidades profesionales (experiencia y formación) del personal al servicio de las FAS.

Entendemos que la combinación de estos certificados en los que se acredita la competencia, en unión al modelo de CV confeccionado por SAPROMIL donde se detalla la trayectoria profesional, son el fiel reflejo de la realidad del personal a partir de la cual se podrá iniciar un proyecto laboral alternativo pero consecuente con el desempeñado hasta el momento.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

FIGURA LABORAL PRESENTADA A LA EXCMA. SRA. MINISTRA DE DEFENSA.

POR EL QUE SE ESTABLECE EL FIN DE LA TEMPORALIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS.

Antecedentes sobre el trabajo temporal según LA DIRECTIVA 1999/70/CE de 28 de junio de 1999.

"Los Estados Miembros firmantes del Acuerdo Marco con arreglo del artículo 249 del Tratado son obligados a crear con resultados y/o modificar su legislación bajo las normativas de dicho Acuerdo."

Los Estados Miembros bajo los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de duración determinada, manifiestan en dicho Acuerdo, la aplicación **de NO DISCRIMINACIÓN para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo**.

El Art 8.2 de la CE dice que "Una ley orgánica regulará las bases de la organización militar conforme a los principios de la presente Constitución". Actualmente existen dos legislaciones reguladoras de la actividad profesional como militar y la administración en cuanto a su personal; **la Ley 8/2006** de aplicación a los Militares con vinculación temporal a la Administración Militar y **la Ley 39/2007** de aplicación a los Militares con vinculación permanente y Escalas de Suboficiales y Oficiales, sin tener en consideración en la misma a los Oficiales de Complemento, que se rigen por la 8/2006 y cuentan con un carácter temporal;

La Organización militar, como poder público, tiene la obligación de acatar la Constitución. El militar jura bandera (Art. 7 de la Ley 39/2007 y LO 9/2011) y en su juramento jura "**guardar y hacer guardar la Constitución como norma fundamental del Estado**". Según el Art. 8.2 CE la organización militar se regulará conforme a los principios de la presente Constitución. Según el Art. 9 CE los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico y les corresponde promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La Constitución garantiza el principio de

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

legalidad, la jerarquía normativa, y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos. Y, según el Art. 10.2 CE las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Los Militares temporales llevan concatenando contratos temporales hasta 24 años. La concatenación de estos "compromisos" o contratos temporales sin causa de temporalidad constituirían un supuesto "Fraude de Ley" que ampara la propia Ley 8/2006, además del segundo gran motivo de discriminación de estos militares temporales con respecto a los permanentes (regidos por la Ley 39/2007) como trabajador fijo comparable.

En definitiva, la contratación de los Militares Profesionales de Tropa y Marinería temporales NO obedece a razones temporales: ya sean eventuales, en interinidad o en sustitución, sino a necesidades permanentes al ocupar un puesto estructural igual al de la tropa permanente. No son razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, ni por supuesto, circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, las que originan la convocatoria de plazas para el acceso a este empleo público (a la categoría o escala Tropa y Marinería genéricamente) en la Administración militar, sino que lo son otras razones cuales son dotar al ejército de puestos de trabajo básicos y necesarios permanentemente, puestos de estructura que tienen su propia escala dentro de las FAS, con sujeción a unos Presupuestos Generales.

Así se puede comprobar en la reciente convocatoria, 3007 Resolución 452/38045/2017, de 9 de marzo de 2017, de la Subsecretaría de Defensa, (BOD Núm. 66 sábado 18 de marzo de 2017 Sec. II.B. Pág. 19892.

De nuevo ambas legislaciones, la Ley 8/2006 y la Ley 39/2007, estarían permitiendo la discriminación y vulneración del Derecho Fundamental de Igualdad ante la Ley del Art 14 de la CE y contraviniendo la normativa y jurisprudencia española y comunitaria.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

La Directiva permite a los Estados Miembros que sean éstos los que definan dichos términos en conformidad con el derecho y las prácticas nacionales, en España, nuestra Carta Magna, la Constitución Española, como ocurre en otros Estados Miembros, y que se respete el contenido del Acuerdo Marco.

Se presenta a continuación la situación sobre la contratación, por medio de compromisos, de la Escala de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas Españolas y de la supuesta vulneración de dicho Acuerdo Marco con estos empleados.

Ley 8/2006 de 24 de abril de Tropa y Marinería.

Los Militares de Tropa y Marinería al acceder a las Fuerzas Armadas formalizan su relación laboral con las Fuerzas Armadas dentro de la Ley 08/2006 por medio de "**compromiso**s" son la figura de "**Jurídico-Público Especial**", basado en un modelo de temporalidad, en el que, además, existen renovaciones.

1. Un compromiso inicial, que se renueva hasta completar un máximo de 6 años.

2. El compromiso de larga duración, hasta los 45 años de edad, al que se accederá desde el compromiso inicial.

3. La condición de permanente, a la que se podrá acceder exclusivamente durante la vigencia del compromiso de larga duración, algo que entra en un conflicto de intereses, como ya hemos expuesto anteriormente, cuando, sin embargo, se puede acceder a otras Escalas de las Fuerzas Armadas con un año de antigüedad en el empleo de Soldado.

Hay que reseñar que un compromiso laboral adquiere la condición de contrato, cuando se cumple uno de los siguientes supuestos:

1. Que exista un orden jerárquico.
2. Que se perciba una retribución por el desarrollo de la actividad.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

3. Que existan renovaciones de los compromisos.

Una situación que se da, durante toda la carrera del personal temporal de Tropa y Marinería.

Esta relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, en cualquiera de sus formas, es una relación jurídico-pública de carácter especial que se establece mediante la firma del compromiso y se rige por esta ley.

¿Qué se considera Jurídico-Público Especial?

Se considera a todo aquel personal que pertenece a una Administración Pública, como es el Ministerio de Defensa.

El Carácter Especial; según el Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T., en su artículo 2.1 dicta al final: *"Se consideran relaciones laborales de carácter especial aquellas que por sus especiales características necesitan una regulación específica que, en todo caso, deberá respetar los derechos básicos laborales reconocidos por la Constitución".*

Estos Derechos Básicos NO se cumplen en reconocimiento de la Constitución, porque, los militares de Tropa y Marinería realizan el mismo trabajo que sus homólogos de carácter permanente, por lo que se puede deducir que no es por "sus especiales característicos necesitan una regulación específica", ni por supuesto a poder ser cesados por cumplir 45 años; una posible discriminación más, que también condena La Directiva 1999/70/CE.

La forma de contratación, o de como compromisos, se puede considerar de abusiva, principalmente porque que estos trabajadores, los Militares Profesionales de Tropa y Marinería y los Oficiales de Complemento, **no están adscritos a la administración**

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

según el E.T. ni al Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP, siendo las únicas legislaciones laborales para adscribir a todos los empleados españoles.

Como todo el personal Militar, la Tropa y Marinería está vinculada a la Ley 39/2007, aunque se delimita su relación laboral con la administración a través de la Ley 8/2006.

El Artículo 3 de la Ley 39/2007 dicta:

"Los militares de Tropa y Marinería, que constituyen la base de las Fuerzas Armadas, establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal y podrán acceder a la condición de militar de carrera en la forma que se especifica en esta ley."

Una "forma" que no se cumple en su totalidad.

ADAPTACIÓN DE LAS NORMAS DE EMPLEADO PÚBLICO, Artículo 5:

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

Es definitiva, todo Militar, con independencia del tipo de relación laboral que ostente con el Ministerio de Defensa, está vinculado a la 39/2007 en cumplimiento tanto de su artículo 3 apartado 4, como en el artículo 4, pero bajo la legislación específica de la 08/2006 donde NO se especifica el tipo de adscripción con la administración como empleado público.

Esa adscripción donde se especifica la relación laboral, se encuentra en un Real Decreto de 1987, donde existía el servicio militar obligatorio y debido al desempeño de

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

las funciones de los Soldados, como la realización de misiones internacionales, se vieron obligados a crear una figura laboral que les cubriese en caso de sufrir algún accidente o percance. Dicho Real Decreto es el 474/1987.

FORMA DE ADSCRIPCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN A LOS MILITARES TEMPORALES.

La Creación del Real Decreto 474/1987 y su aplicación en las Fuerzas Armadas.

En las Cortes Generales del año 1987 se aprobó a petición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un Real Decreto que, por motivos de las Cotizaciones por Desempleo, no se vieran los Militares Profesionales, abandonados una vez cesaban en las Fuerzas Armadas.

Dicho Real Decreto es el RD 474/1987 es el único nexo en común, encontrado hasta la fecha, que regule la adscripción de la Tropa y Marinería con la administración.

En su Disposición Final *"se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar, previo informe del Ministerio de Defensa, las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de este RD*". Y así constan en las Nóminas y en el 'Certificado de Empresa" que se otorga al Militar de Tropa y Marinería una vez que es cesado en su relación laboral con el Ministerio de Defensa.

Por la Orden ESS 55/2018 en su Capítulo ll Articulo 32 punto 2 a) 50, especifica que si el trabajador es interino cotizará según el apartado 2a).1 0) y si es de servicio de Carácter Eventual será el apartado 2.a).20). Viendo el monto que cotiza el Militar Profesional de Tropa y Marinería por desempleo (8,30% siendo el 6,70% a cargo del empresario y 1,60% a cargo del trabajador) podemos asegurar que la cotización por desempleo es la redactada en el apartado 2.a) 20 PERSONAL DE CÁRACTER EVENTUAL, como bien dice el Real Decreto en su preámbulo:

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

"El Proceso de determinación de plantillas para adaptarlas a las necesidades reales de las Fuerzas Armadas viene exigiendo la adopción de una política de flexibilidad a la hora de regular las condiciones de prestación del servicio por parte de ciertas categorías que, en consecuencia, se conciben como personal EVENTUAL ligado a las Fuerzas Armadas mediante compromisos temporales a cuyo término causan baja en las mismas."

Se considera inviable que una Ley como la 8/2006, no adscriba el tipo de empleado público, mientras que un Real Decreto de más de tres décadas lo regule como EVENTUAL, impuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fuera del marco legal del EBEP que dice así en su Disposición Derogatoria Única, apartado F:

"Todas las normas de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto" y de la Normativa Europea 1999/70/CE en cuanto a Trabajos de Duración Determinada.

No obstante, lo anterior, la relación jurídica publica de carácter especial que los vincula a la Administración no está definida ni categorizada jurídicamente dentro del ordenamiento jurídico español. Estos trabajadores no saben qué clase de empleados Públicos son ni que derechos laborales le pertenecen cuando la categoría y los derechos laborales de su fijo comparable, el Militar profesional de Tropa y Marinería permanente, están perfectamente determinados, les rige una Ley diferente y sí tienen reconocido como empleados Públicos su encuadre dentro del artículo 8 del EBEP como militares de carrera, asimilados a los funcionarios de carrera.

La segunda causa de desigualdad y discriminación, como Militar profesional de Tropa y Marinería temporales, se produce en cuanto a la duración o la temporalidad de su relación de servicios con respecto a sus compañeros Militares de Tropa y Marinería con una relación de servicios de carácter permanente.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

En este caso, la Administración Militar para una misma escala de trabajadores, un mismo colectivo de trabajadores, en este caso la Tropa y Marinería, marca absolutamente diferencias laborales en cuanto a la duración de la relación de servicios según sean temporales o permanentes y, sin embargo, realizan idénticas funciones, ocupaciones, y cometidos laborales. Es decir, un trabajo idéntico reconocido por la propia Ley de la Carrera Militar.

En definitiva, la contratación de los Militar profesional de Tropa y Marinería temporales NO obedece a razones temporales: ya sean eventuales, en interinidad o en sustitución, sino a necesidades permanentes al ocupar un puesto estructural igual al de la tropa permanente. No son razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, ni por supuesto, circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, las que originan la convocatoria de plazas para el acceso a este empleo público en la Administración militar, sino que lo son otras razones cuales son dotar al ejército de puestos de trabajo básicos y necesarios permanentemente, puestos de estructura que tienen su propia escala dentro de las FAS, con sujeción a unos Presupuestos Generales.

Todo ello por el tipo de empleado público que es cada uno, el temporal es EVENTUAL y el de carrera tiene una adscripción permanente con el estado (FUNCIONARIO).

Lo expuesto anteriormente sobre la Ley 8/2006 y quien regula la adscripción como empleado público a la Tropa y Marinería, el RD, **podría concurrir en un exceso de ejercicio.**

Dicho exceso de ejercicio es el que la Ley 08/2006 le da al RD (474/1987) obteniendo éste potestad para regular el tipo de empleado público, en vez de dicha Ley, que nada regula en ese aspecto.

NO se encuentra ningún motivo ni justificación de que siga en vigor por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el RD puesto que es algo Irónico por parte de

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

dicho Ministerio, ya que en la actualidad, se encuentra demandando la Eventualidad sin justificación en Empresas privadas, cuando consideramos, que es el Ministerio de Trabajo junto con el Ministerio de Defensa, el que contrata y hace cotizar por desempleo a toda una Escala, como personal EVENTUAL sin que exista una justificación.

Por ello desde la Unión de Militares de Tropa-UMT se lleva a cabo una demanda desde el año 2019, con el que se consiga una forma laboral que esté contemplada en las legislaciones laborales del Reino de España.

RESUMEN DESGLOSADO PROPOSICIÓN LEY CARRERA MILITAR

NUESTRA MÁXIMA: LEY DE CARRERA MILITAR.

- Todas las escalas **integradas en una misma Ley de Carrera Militar**, como Militares de Carrera, proyectando los ascensos y cambios de escalas, así como los destinos.
- Ninguna excepción, discriminación o limitación impuesta por razones de edad o límites de convocatoria.
- Sistema igualatorio de ascensos, incluidos los que precisen de cambios de escalas.
- Que el personal que desee acogerse a lo concerniente en la Ley 8/2006, respecto al pase como Reservista de Especial Disponibilidad, pueda continuar acogiéndose a dicha Ley, sin detrimento de los cambios ocasionados por la presentación de este Proyecto Ley.
- Asimismo, que el personal que ya tiene adquirida la condición de Reservista de Especial Disponibilidad y desee volver a las Fuerzas Armadas, sea reincorporado de forma inmediata y voluntaria.
- Posibilitar al personal Militar que desee cesar su relación laboral con las Fuerzas Armadas, lo pueda hacer al cumplir los 18 años de servicios, sin tener que haber cumplido los 45 años de edad, con la misma situación de Reservista de Especial Disponibilidad incluyendo el disfrute de la asignación económica.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

LEGISLACIÓN RED.

Medidas de adopción para el personal que desee continuar como **Reservista de Especial Disponibilidad,** presentadas a parte, tanto en el Ministerio de Defensa como en administraciones y Ministerios externos.

- Incentivos fiscales a las empresas que contraten RED.
- Anulación a efectos retributivos, como segundo pagador la asignación económica RED, al obtener un empleo.
- Recuperación de los descuentos en transportes especialmente en RENFE-ADIF.
- 14 pagas, con aumento en la asignación económica establecida, debido a la permanente disponibilidad en la que se encuentran.
- Creación de una cuota especial de autónomo para el personal RED, para fomentar el autoempleo entre este personal.
- Que al no considerar contributiva la asignación económica que se percibe como RED, tampoco ésta entre en conflicto con cualquier otro tipo de ayuda que los RED puedan acogerse.
- Creación del día del RED.

Consideramos que es un derecho ganado de nuestros RED y que es necesario blindar legislativamente al personal que desee manteniendo sus derechos como tales.

Algunas de estas medidas ya han sido presentadas desde 2016 en diferentes organismos y Ministerios, teniendo en cuenta la actual legislación, y que hay que defender los intereses de todos los miembros de la Escala de Tropa y Marinería, tanto de los que quieren continuar como los que no.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

DE NUESTROS DISCAPACITADOS MILITARES.

Creación de una **Ley integral de Discapacidad Militar** que recoja:

NOTA: Creada como Ley incluyendo articulados, normativas y propuestas, tanto a las competencias legislativas como dentro del ámbito del Ministerio de Defensa, Abogamos por una inclusión de la Ley integral de Discapacidad Militar dentro la propuesta de Ley de Carrera Militar de U.M.T. (resumen)

- Coste de medicamentos y prótesis necesarias, a cargo del ISFAS y no por el afectado como hasta ahora.
- Ayudas en Acción Social y Estudios de formación oficiales.
- Deporte Inclusivo, fomentando la participación de atletas con discapacidad e independencia de su nivel competitivo.
- Justicia Militar donde se recoja la responsabilidad de los accidentes en acto de servicio.
- Informes periciales independientes.
- Porcentaje de Discapacidad igual que al otorgado en el régimen de la Seguridad Social, así como al personal que se recoge dentro de Clases Pasivas.
- Medidas efectivas para la inclusión de los Militares que sufren diferentes tipos de discapacidad en el ejercicio de sus funciones.
- Pensiones por enfermedades y/o accidentes iguales que en el ámbito civil por la legislación de las Mutuas. *(ejemplo: FREMAP)*
- Reconocer el valor y sacrificio creando un día de la Discapacidad Militar, considerando que deber ser, el 7 de septiembre, por el fallecimiento del más grande e ilustre Discapacitado Militar, Don Blas de Lezo Olavarrieta.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Esta Ley de Integración a la Discapacidad Militar, es mucho más extensa de lo señalado en este resumen y hemos contado con la inestimable ayuda de nuestro compañero y amigo, el Teniente de Infantería de Marina, Don José Candón.

Presentada por primera vez para el primer Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) del 2020, sin ser ni siquiera elevada a Pleno para su debate.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PROFESIONAL.

Garantizar la **Conciliación familiar y profesional** de todos los miembros que componen las Fuerzas Armadas.

- Creación de plazas en destinos y comisiones de servicio, que ayuden a la conciliación familiar.
- Protección al embarazo, parto y post parto.
- Modificación permisos de paternidad/maternidad, ampliando dichos permisos en caso de que la familia resida fuera de la Provincia por motivos laborales.
- Creación de plazas y vacantes sin tiempos mínimos o máximos, donde se limita al tiempo en Comunidades con pocos destinos para el personal Militar, a cambios constantes que impiden la conciliación familiar.

DE LA PROTECCIÓN AL ACOSO

Creación de una única **UPA (Unidad de Protección al Acoso),** no siendo como en la actualidad competencia de los Ejércitos y la Armada, y donde se establezcan de forma común acciones, con rango de Ley y encuadrada en esta Ley de Carrera Militar.

Integración de un Protocolo Anti-suicidios, con ayuda y apoyo personalizado al mismo, que se lleva a cabo desde la U.M.T. desde el año 2014.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

DE LA FORMACIÓN

- Homologación de **estudios oficiales,** y de formación que se realicen dentro de las Fuerzas Armadas, así como los permisos de conducción.
- Formación oficial a los formadores del Ministerio de Defensa, para que la enseñanza recibida pueda ser homologada.
- Creación de un sistema de desvinculación de las Fuerzas Armadas con salidas laborales, en el ámbito público e incentivando el sector privado, por pertenencia a las Fuerzas Armadas sin oposición.
- Creación de puestos para el personal de Tropa y Marinería, dentro del Ministerio de Defensa, tales como personal laboral, funcionario, etc.

DE LA JUSTICIA MILITAR

- Suspender cualquier sanción que implique la pérdida de libertad, tales como los arrestos.
- Que las responsabilidades jurídicas, cuando se haya producido algún agravio o la expulsión de las FAS a cualquier miembro, y la Justicia falle a favor del demandante, recaigan en dicha autoridad que sanciona y no sobre la administración.
- Modificación de la Justicia Militar acordes a tiempos de paz.

DE RETRIBUCIONES

- Actualización de las retribuciones para el personal de Tropa y Marinería, tal y como se recogen en el informe de la Subcomisión de Defensa, aprobadas en la Comisión en septiembre de 2018.
- Horas extras retribuidas, así como aquellas que impliquen nocturnidad, festividad o turnicidad.
- Guardias retribuidas.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

- Actualización de todos los Complementos de Dedicación Especial (CDE).
- Cobro por Unidad del CDE y no a disposición del mando.
- Actualización de los trienios.
- Actualización y equiparación en las dietas e IRE, percibidos durante el desarrollo de maniobras, desfiles, cursos, traslados, etcétera.
- Integración en el grupo B a los Cabos primeros y Cabos Mayores al considerar, que adquieren competencias profesionales mayores a los que les corresponde por empleo.
- Retribuciones extras por el desarrollo de funciones que sean competencias de mayores empleos a todos los miembros de las Fuerzas Armadas.

DE LA SINDICALIZACIÓN

Derecho a una Sindicalización que continúe con la neutralidad política que debe hacer garante a nuestras Fuerzas Armadas.

DEL ASOCIACIONISMO MILITAR

- Fomentar el Asociacionismo Militar, dotando de medios a las asociaciones y protegiendo a los representantes asociativos.
- Hacer que el pertenecer a una asociación profesional sea normalizado.
- Que cada miembro de las Fuerzas Armadas pueda pertenecer a tantas asociaciones estime que defiende sus intereses.
- Que el personal RED, Retirado por razones físicas o por enfermedad, pueda continuar con su derecho a continuar asociado a donde estime oportuno.

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es

Consideramos que un ejército profesional debe comenzar por blindar la carrera de los profesionales que formamos las Fuerzas Armadas.

Todo lo recogido en esta propuesta Legislativa, han sido registradas, no para impedir la propuesta de las mismas en unidades de acción, sino para impedir luchas de ego que solo lastran avanzar en nuestro denostado movimiento asociativo.

Esta asociación ha presentado un único modelo desde su creación y presentación en 2013, sin cambiar ni un ápice nuestros objetivos, siendo la primera Asociación en presentar:

- Ley de Carrera Militar de modelo único.
- Ley de Discapacidad Militar.
- Protocolos Anti-suicidios en las Fuerzas Armadas.

En Ciudad Real a, 10 de enero de 2021

FRANCISCO BELLON CLAVIJO PRESIDENCIA

C/Cervantes 15, Membrilla
Ciudad Real
https://umtespana.es/
umtespana@umtespana.es