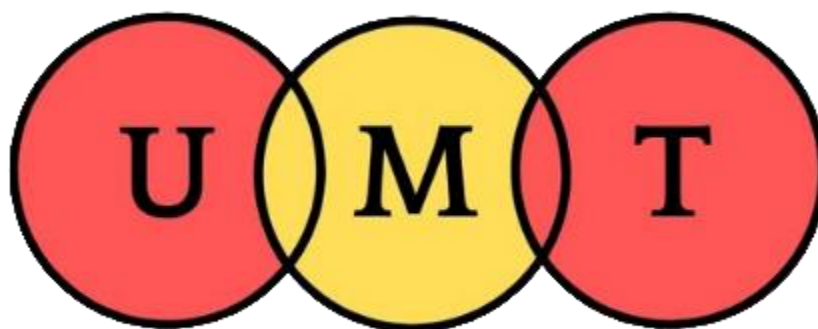


UNIÓN DE MILITARES



DE TROPA

AÑO 2021
Propuesta
Extraordinaria
RETRIBUCIONES

Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021



U.M.T - Unión de Militares de Tropa
Asociación Profesional 8/2013



PÁGINA EN BLANCO



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Según la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 25 “Retribuciones” establece:

“El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados. El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos.”

La propuesta sobre Retribuciones que la Unión de Militares de Tropa – UMT presenta en este documento, pretende poner de manifiesto la precaria situación y total desactualización de las mismas de todo el personal que hoy por hoy pertenece a las Fuerzas Armadas, en especial la Escala de Tropa al ser la más numerosa y a la vez la peor tratada por las actuales Leyes y Normas sobre Retribuciones que están en vigor, dándole a esta Escala un trato más propio de Leva obligada al Servicio Militar que a un Militar Profesional de las Fuerzas Armadas del Siglo XXI. Observamos la gran diferencia existente entre el Militar y el funcionario civil, tanto en la remuneración que cobra como en la clasificación de su Categoría Laboral, siendo muy distinta la del Funcionario Civil al de su homónimo Militar.

Como se aquí se recoge, de la lectura del artículo 25 de la Ley 9/2011 se podría deducir que lo que el legislador pretende es adaptar la normativa que regula las retribuciones en la función pública española a las especiales características que hacen a la profesión militar más demandante, pero la realidad es que, de facto, se produce todo lo contrario, ya que no se ve reflejado en la retribución militar las especiales condiciones de disponibilidad y resto de singularidades que hacen el desempeño de la profesión más demandante que otras que puedan realizar funcionarios de la administración civil.



De igual manera como ejemplo vemos comparativamente como son retribuidos ejércitos de nuestro entorno, para poner más aún si cabe la gran diferencia existente en lo que ha retribuciones se refiere a igualdad de cometidos profesionales.

MODELOS RETRIBUTIVOS DE LAS FUERZAS ARMADAS EN OTROS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO

Se toman como ejemplos los territorios de Italia, Reino Unido, Francia y Alemania, *atendiendo a la memoria anual del año 2016 realizada por el Observatorio de la Vida Militar¹*, basándose a su vez, en la información procedente de las Agregadurías de Defensa en los países mencionados.

ITALIA.

Las retribuciones del personal militar se rigen por la misma normativa aplicable al resto de empleados públicos de la Administración italiana, con determinadas particularidades propias de las características militares.

Para Oficiales y Suboficiales la retribución base es la misma que para el Personal Funcionario Civil, que podría ser comparada con el “Sueldo Base” contemplado en el Reglamento de Retribuciones de España.

Aparte de este “Sueldo Base”, se consideran otras cantidades integradas en el mismo, que están en función de factores particulares. Por ejemplo, la “Indemnización Integrativa Especial” que trata de adecuar el valor del sueldo al coste de la vida o “la asignación por núcleo familiar” que es una cantidad asignada en relación al número de familiares a cargo.

Así mismo, existen otros conceptos para compensar características patrimoniales concretas y cuya cuantía no es, por tanto, periódica. Estos conceptos están relacionados, directamente, con la prestación de un servicio determinado en condiciones particulares de penosidad, riesgo o

¹ http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Memoria_Informe_2016.pdf



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

responsabilidad (indemnización operativa), o la compensación por una jornada laboral superior a la establecida. Es interesante destacar que en el régimen retributivo militar italiano diferencian, fundamentalmente, por una parte, al personal militar clasificado como “no dirigente”, que engloba hasta el empleo de Teniente Coronel, y por otra parte el personal militar “dirigente” para coroneles y Generales, teniendo cada empleo unas características retributivas bien diferenciadas. Para regular cada empleo, utilizan una serie de tablas numéricas con parámetros que definen el sueldo final para cada empleo.

Por lo que respecta al personal de Tropa y Marinería, se hablaría de “sueldo base”, debido a que éste es concebido como una remuneración anual y, por el contrario, la compensación económica recibida por el personal de Tropa y Marinería es concebida como un devengo diario en función de su presencia en el puesto de trabajo, excluidas las ausencias injustificadas.

Esta remuneración recibe la denominación de “paga”.

Aparte de esta “paga”, al personal militar de la categoría de Tropa y Marinería le corresponde:

- a) La “indemnización por empleo operativo”. - Si bien, es considerada como “de devengo mensual”, se deben cumplir las mismas condiciones que la “paga” para cobrarlas, es decir, la presencia en el puesto de trabajo. Este concepto remunera las específicas condiciones en las que se desenvuelve la carrera militar, como son la movilidad, la disponibilidad para el servicio, la responsabilidad, el riesgo, etc. Partiendo de este concepto encontramos una gran diversidad de Indemnizaciones por empleo operativo y que están en función del puesto o especialidad desempeñados, por ejemplo: paracaidistas, alpinos, pilotos, embarques, etc.
- b) La “indemnización forfettaria”, que es similar al Complemento de Dedicación Especial en nuestras Fuerzas Armadas. Esta indemnización es una cantidad prefijada concebida para compensar la actividad laboral prestada más allá del horario laboral normal y complementario de las horas de descanso para recuperación psicofísica (actualmente 1 hora por cada 3 efectuadas).
- c) “Compensación forfettaria de empleo y de guardia”. Definido mediante Tablas.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- d) “Tratamiento de misión”. Concebido para compensar aquellos gastos de alojamiento y manutención originados por una misión cuando no pueden ser proporcionados por la Autoridad correspondiente.

REINO UNIDO

En lo referente a los miembros de las Fuerzas Armadas británicas, anualmente se redacta un informe independiente elaborado por el “Órgano de Revisión de la paga de la Fuerzas Armadas” (Armed Forces’ Pay Review Body) que provee al Primer Ministro y al Ministro de Defensa del Reino Unido con recomendaciones acerca de la remuneración de dichos miembros. Al formular sus recomendaciones, este órgano de examen debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- La necesidad de contratar, retener y motivar a personas adecuadamente capacitadas y cualificadas teniendo en cuenta las circunstancias particulares de su vida útil.
- Políticas gubernamentales para mejorar los servicios públicos, incluyendo el requisito de que el Ministerio de Defensa cumpla con los objetivos de producción para la prestación de servicios departamentales.
- Los fondos disponibles para el Ministerio de Defensa según lo establecido en los límites de gastos departamentales del Gobierno
- La meta de inflación del Gobierno.

Así mismo, este órgano de examen tiene en cuenta la necesidad de que las remuneraciones de las Fuerzas Armadas sean comparables, en términos generales, con los niveles de remuneración en la vida civil.

En este sentido, e independientemente de los propios análisis, se efectúan investigaciones para contrastar los resultados obtenidos. La última investigación independiente, realizada sobre los dos últimos informes de este Órgano, comparó los niveles salariales en las Fuerzas Armadas con empleos de peso similar en el sector civil. Este trabajo llegó a la conclusión de que los salarios totales de las Fuerzas Armadas para el año 2015 permanecieron ampliamente comparables con los de la vida civil y también mostró que, para la mayoría de los militares, los salarios se habían mantenido comparables a los del sector civil en los últimos diez años.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

No obstante, en el último informe (2016) se indica que:

“El mantenimiento de la moderación de los salarios también podría repercutir negativamente en la capacidad de las Fuerzas Armadas para competir con el sector privado, ya que se prevé que el salario en el sector privado aumentará en un dos por ciento anual o más hasta 2020. Esto podría afectar en particular a la contratación y retención de personas altamente cualificadas como ingenieros, especialistas y pilotos”.

Por este motivo, en la Tabla Salarial de Oficiales, Suboficiales y Tropa y Marinería, actualizada a 1 de abril de 2016, se incluye lo que se denomina el “Factor X” que es un complemento salarial destinado a reflejar las diferencias entre las condiciones de servicio en la vida militar y la vida civil, así como otras tablas de complementos salariales según especialidades, peligrosidad de las mismas y antigüedad en las FAS. Para la elaboración de estos informes, y como tienen por costumbre, se reúnen directamente con el personal y sus familias, visitando 30 establecimientos militares en el Reino Unido y en el extranjero.

FRANCIA

Los militares franceses tienen derecho a una retribución que incluye, especialmente, el sueldo cuyo importe se establece en función, ya sea del grado, nivel y cualificación o títulos que se posean, o bien del puesto para el que han sido nombrados. El sueldo base se calcula multiplicando el valor de un índice fijado en número de puntos, correspondiente al grado y nivel del militar, por el valor del punto de base. Según los criterios de mérito, el mando decide el ascenso de grado, mientras que el ascenso de nivel, de forma general, está relacionado con la antigüedad. De esta forma, un militar avanzará en los niveles con la antigüedad en el servicio, pero solo avanzará en los grados por decisión del mando. Al sueldo se añaden primas e indemnizaciones que pueden ser comunes al personal civil y al personal militar del Estado y otras que son propias de los militares y que están relacionadas con el empleo militar.

Con respecto a las primeras, destacamos la Indemnización por residencia que varía según el lugar de destino del personal y según las zonas territoriales de exoneración de sueldos y el subsidio familiar asignado al militar que tenga al menos un hijo a su cargo.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Por lo que respecta a la indemnización por empleo militar, se asigna a todos los militares *“para tener en cuenta las diversas obligaciones específicamente militares, y en concreto la frecuencia de cambios de destino”*. Esta indemnización varía según el grado, las circunstancias familiares y las condiciones de alojamiento, ya sea gratuito o no. Igualmente, existe la indemnización por residencia, y llegado el caso, los suplementos por cargas familiares.

Un aspecto importante son los complementos relacionados con el ejercicio de actividades específicas, como los *“complementos por limitaciones de ausencia”*, ya que la ausencia operativa es una de las obligaciones más estrictas que dificultan la vida familiar con lo que las obligaciones familiares repercuten en el cónyuge. Existen tres tipos:

- Indemnización por servicios en campaña asignada a los militares que realizan maniobras o ejercicios con sus unidades (ausencias superiores a 36 horas fuera de la plaza).
- Indemnizaciones relacionadas con el servicio en la mar.
- Indemnización por servicio en el extranjero, abierta al militar enviado a operaciones exteriores o como refuerzo temporal en el extranjero.

Además, están los *“pluses según el medio”* que pueden dar derecho a otras primas e indemnizaciones llamadas *“del medio”* y asignadas para la aplicación de competencias específicas en el entorno profesional y operativo, como las indemnizaciones por servicios aéreos o las mejoras por servicio en buque. Por último, existen una serie de *“Ventajas en especie”*.

Una de ellas es el transporte y es que los militares disponen de una tarjeta de circulación que les otorga de forma permanente, un descuento de 75% sobre las tarifas de la compañía nacional de ferrocarril y otra la manutención. Todos los Cabos y Soldados son alimentados de forma gratuita por el Estado. Para el resto de categorías militares, las condiciones de la manutención varían según el ejército.

ALEMANIA

En el caso de las Fuerzas Armadas alemanas se diferencia entre Militares de Carrera Profesional, Militares con Contrato de Permanencia, así como Militares que prestan servicio militar



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

de acuerdo con la Ley del Militar (Servicio Militar Voluntario) o de acuerdo con el apartado 4 de la Ley del Militar (Servicio de Reservistas).

Los Militares de Carrera Profesional y los Militares con Contrato Temporal reciben por salario su sueldo de acuerdo con el tipo y la cantidad salarial que determina la Ley Federal de Retribuciones.

Esta Ley Federal de Retribuciones consta de cuatro grupos retributivos (A, B, R, W), estando incluidos en dicha Ley los jueces y fiscales (grupo R), los profesores docentes y el personal directivo de las Universidades (grupo W). Los grupos A y B son los que afectan a los militares. El grupo A, con 15 subgrupos salariales, establece los sueldos base de la mayoría de los militares. El grupo B, con 11 subgrupos salariales, establece los sueldos base de los Oficiales, desde el empleo de coronel hasta el empleo superior de General. En cada uno de estos grupos salariales se asigna cada empleo militar a un subgrupo salarial que es el que marca el correspondiente sueldo base.

El salario se compone de pagos monetarios y de prestaciones en especies.

Los pagos monetarios mensuales (nómina) constan de sueldo base, suplemento por familia y complementos. Las retribuciones también se rigen por la situación familiar (Complemento familiar), especialmente para las familias con niños.

Los militares casados reciben mensualmente el complemento familiar del nivel 1 desde el momento del casamiento mensualmente (complemento por estar casado). A partir del nacimiento de un hijo (hasta que cumpla 18 años) se tiene derecho a recibir mensualmente el complemento familiar del nivel 2 (complemento por hijos).

Adicionalmente al sueldo base, existen una serie de complementos:

- a) Complemento por antigüedad.
- b) Complemento por puesto de trabajo, con motivo de desempeñar funciones importantes.
- c) Complemento de penosidad.
- d) Complemento para compensar horarios de trabajo especiales.

En este sentido, con fecha 1 de enero de 2016, Alemania implantó una normativa que regula la jornada laboral de los militares, de acuerdo a la normativa de jornada laboral de la Unión Europea. Desde entonces los militares tienen una jornada laboral de 41 horas para el funcionamiento básico de las Fuerzas Armadas.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Existen excepciones, por ejemplo, en caso de participaciones en misiones en el extranjero y compromisos similares en operaciones, así como en caso de salidas a alta mar durante varios días o meses. En estos casos de excepción no hay un horario que regule el horario semanal ni tampoco un límite de horas. Para estos casos existe el Complemento de compensación por horas extra que afecta a destinos que presentan una excepción dentro de la normativa sobre horario laboral de los militares. La compensación que se paga puede ser de 33,47 €/ día por un servicio continuado de más de 12 horas o de 66,94 €/ día por un servicio continuado de más de 16 horas.

ESTRUCTURA SALARIAL DE ESPAÑA

El salario, en España, se regula en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 26 y siguientes. El salario es totalidad de percepciones económicas (en especie o en dinero) que perciba un trabajador a cambio de la prestación de sus servicios por cuenta ajena y que retribuya tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso que se consideran tiempo de trabajo.

La mayor parte del salario tiene que ser en efectivo, es decir, en moneda de curso legal, mientras que, en especie, es decir, en viajes, coche, pisos, etcétera, puede ser hasta un 30% del total del salario.

Es el total del salario (la suma del salario base y los complementos salariales). En algunos casos puede darse que no haya complementos salariales.

La estructura salarial de la sociedad española se compone de:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Participación en beneficios.
- Pagas extraordinarias.
- Prestaciones extrasalariales.

El Salario Mínimo Interprofesional, el SMI, está regulado en el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores (ET). Lo fija el gobierno anualmente y tiene en cuenta factores como el IPC previsto, la



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

El SMI es revisable cada 6 meses en caso que no se cumplan las previsiones del índice de precios. El salario mínimo interprofesional para el año 2020 en España ha quedado fijado en 950 euros al mes, dividido en 14 pagas anuales, lo que hace un total de 13.300 euros brutos anuales. Asimismo, el objetivo para el año 2023, tanto del Gobierno de España como de la Unión Europea, es conseguir un SMI que sea el 60% del salario medio del país.

A razón del cómo se estipula a nivel nacional la estructura salarial en España, no se pueden establecer criterios de mejora en la percepción del Salario Base sin realizar cambios normativos; así mismo, desde el Ministerio de Defensa se ha informado que se centren las mejoras retributivas en base a los Complementos.

Esta propuesta de mejora retributiva se centra en los complementos a tenor de los parámetros establecidos, donde se crean algunos complementos específicos a su vez.

COMISIÓN SUPERIOR DE RETRIBUCIONES MILITARES

El Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, establece en su artículo 20, Comisión Superior de Retribuciones Militares, que dicha Comisión será el órgano colegiado superior al que corresponden los cometidos de asesoramiento y desarrollo de la política de retribuciones del personal militar.

Corresponden a la Comisión Superior de Retribuciones Militares los siguientes cometidos:

- a) Informar las propuestas de modificación de las disposiciones reguladoras de retribuciones del personal militar.
- b) Aprobar las modificaciones de las cuantías del componente singular del complemento específico establecidas en el anexo IV, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- c) Aprobar las modificaciones de las características retributivas de las relaciones de puestos militares cuando no supongan incremento de gasto.
- d) Aprobar las modificaciones de las características retributivas de las relaciones de puestos militares, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, cuando supongan incremento de gasto.
- e) Aprobar las modificaciones de las cuantías del complemento específico establecidas en el anexo V, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.
- f) Aprobar las modificaciones de las cuantías de la prima por pase a la reserva con carácter forzoso o anuente establecidas en el anexo VII, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.
- g) Informar sobre los criterios de concesión y cuantías del complemento de dedicación especial.
- h) Informar cualquier otra cuestión en materia de retribuciones de personal militar que someta a su consideración el Ministro de Defensa.
- i) Aprobar los complementos específicos previstos en el segundo párrafo del apartado 1.c) del artículo 12 del Real Decreto 1145/1990, de 7 de septiembre, por el que se crea el Servicio de Asistencia Religiosa en las Fuerzas Armadas y se dictan normas sobre su funcionamiento, necesitando el informe previo favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, cuando supongan incremento de gasto.

La Comisión Superior de Retribuciones Militares, integrada en la Subsecretaría de Defensa, tendrá la siguiente composición:

- a) Presidente: el Subsecretario de Defensa.
- b) Vicepresidente: el Director General de Personal del Ministerio de Defensa.
- c) Vocales: un representante de cada uno de los siguientes centros y organismos con rango de Subdirector General u Oficial General: Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire, Dirección General de Personal, Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, Dirección General de Asuntos Económicos, Intervención General de la Defensa, Asesoría Jurídica General de la Defensa, Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda.
- d) Secretario: el Subdirector General de Costes de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Bajo la dependencia inmediata de la Comisión Superior de Retribuciones Militares funcionará una Comisión Ejecutiva, cuya composición será la siguiente:

- a) Presidente: el Director General de Personal del Ministerio de Defensa.
- b) Vocales: los designados en representación del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire, la Dirección General de Personal, la Dirección General de Asuntos Económicos, la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas y la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda.
- c) Secretario: el Subdirector General de Costes de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa.

Por todo lo expuesto esta Asociación se pregunta ¿Cuál va a ser el grado de ejecución de las propuestas o informes que salgan de la Comisión de Trabajo sobre Retribuciones? Así como ¿Qué informes ha presentado hasta hoy la Comisión Superior de Retribuciones Militares sobre la presente mejora de las retribuciones?

SE PROPONE:

La modificación del Reglamento para que en la Comisión Superior de Retribuciones Militares haya representantes de las Asociaciones Profesionales.

PROPUESTA SOBRE NUEVOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

CONCEPTO	ACTUAL PERCEPCIÓN	PROPUESTA RETRIBUTIVA U.M.T.
DIETAS (1)	Por empleos	Equiparación por desempeño
INVIED (2)	Por empleos	Equiparación por zonas geográficas.
ESPECIALIDAD /OCUPACIÓN DE DESTINOS (3)	0 €	80€ mínimo
RELACIONES PUESTOS DE TRABAJO (4)	Puestos por Plantillas Orgánicas	Actualizar puestos en Plantillas a la realidad y adaptar la cuantía a ese puesto ocupado y perfección del complemento por tiempo de ocupación
GUARDIAS 24 HORAS (5)	0 €	0,70€/2,86 x hora guardia
RETRIBUCIONES BÁSICAS. EQUIPARACIÓN DE SUBGRUPO DE CLASIFICACIÓN (6)	SEGÚN RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN	Equiparación Tropa y Marinería Temporal y Tropa y Marinería Permanente
EXCESO DE HORAS (7)	0 €	15€ por hora mínimo de exceso
TURNICIDAD (8)	0 €	100€ por estar a turnos
NOCTURNIDAD (9)	0 €	8€ por cada turno de noche realizado/100€ por turnos nocturnos
COMPL. DE EMPLEO (10)	Según empleo	Aumento del C. empleo
COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (11)	Según empleo	Aumento lineal CGCE Subida lineal de 250€
COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (12)	Según empleo	Aumento lineal CSCE subida lineal de 450€
CDE (13)	Por unidades	Percepción por desempeño a todos, aumento de 100€
Personal con destino en el extranjero (14)	Real Decreto 6/1995 de 13 de enero	Aumento económico 100€ por empleo.
TRIENIOS (15)	Sujeto a disposición	Perfeccionar los trienios en el Nuevo Grupo al que se accede
TERRITORIALIDAD (16)	Según zona geográfica	Aumento mínimo de 150€ en todas las zonas geográficas
RED Y RESERVA (17)	Conforme a situación administrativa	Según situación Administrativa

Según el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE de 30 de julio) nos indica cómo se estructura el salario de estos profesionales:



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Dentro de las retribuciones básicas se incluyen el sueldo base, las pagas extra y, si es el caso, el complemento por antigüedad (trienios) que se implementa por cada tres años trabajados.

Vemos como el actual sueldo que un Militar cobra, no está acorde con la labor que desempeña, dado que ha quedado muy desfasado durante todos estos años, a diferencia de otros Cuerpos como el de la Guardia Civil que, si hacemos la comparativa entre ambas instituciones, vemos como a mismos empleos Militares podremos observar diferencias entre ambos de un mínimo de 700 euros mensuales.

Sueldo base, fijado para el año 2019, es de 9.170,28 euros para el grupo C1 de Soldado a Cabo Mayor de Carrera. Si vemos la Escala de Suboficiales, partiendo del Sargento, este se encuadraría en el grupo A2, con un sueldo anual de 12.213,48 euros, mientras que en la Escala de Oficiales un capitán pertenecería al grupo A1, con una retribución anual de 14.124,96 euros.

Antigüedad. Un concepto retributivo que variará según el grupo funcional al que pertenezca. Cada tres años de servicio acumulados (trienios), la retribución anual a percibir por, pertenecer al grupo C1 de un Soldado a Cabo Mayor de Carrera sería de 335,40 euros. Para un Sargento, perteneciente al grupo A2, sería de 443,16 euros.

Complemento de destino. Un complemento que también cuenta con retribuciones económicas diferentes atendiendo a su categoría profesional. Así, para un Militar de la Escala de Tropa que fuera de Carrera del grupo C1, el importe a percibir será de 5.532,52 euros para el año 2019, y este complemento será distribuido entre las 14 pagas. Un teniente, al que corresponde un nivel 24, tendrá una retribución anual de 8.661,38 euros, y un coronel, con nivel 29, obtendrá una retribución económica de 12.911,08 euros al año, distribuido entre las 14 pagas.

Componente general del complemento específico. Este complemento se calculará en función del empleo o categoría dentro del Cuerpo, según el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio. El complemento específico puede oscilar entre los 6.639,78 euros anuales para un Militar del grupo C1, y 18.794,58 euros para un Teniente General del Grupo A1.

Componente singular del complemento específico. Este es un complemento retributivo que atiende a las condiciones particulares o singulares, en función del puesto designado, ya sea por su especial



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Así, este complemento puede sufrir notables diferencias salariales incluso si se trata de la misma categoría dentro del Cuerpo.

Complemento de productividad: Complemento dinerario según el especial rendimiento, la actividad desempeñada y la dedicación extraordinaria no recogidas en el complemento específico. Se retribuirá en función del interés o iniciativa en el desempeño de sus funciones, siempre que estas supongan mejorar los resultados en el desempeño de su puesto de trabajo. Se trata de una cuantía variable en cada persona.

Gratificaciones. Una retribución de carácter excepcional, ya que se trata de servicios extraordinarios realizados por el Militar fuera de su jornada habitual de trabajo.

(1) DIETAS

El Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, define en su artículo 9, los conceptos de indemnizaciones, siendo éstas:

- 1) **«Dieta»** es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial en los casos previstos en el artículo 5 del presente Real Decreto. Si la comisión de servicio se desempeña por personal de las Fuerzas Armadas o de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, formando unidad, dicho devengo recibirá el nombre de «plus».
- 2) **«Indemnización de residencia eventual»** es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial en los casos previstos en los artículos 6 y 7 de este Real Decreto.
- 3) **«Gastos de Viaje»** es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En su artículo 10, posteriores y anexos vienen definidos las indemnizaciones por dietas de alojamiento y manutención y los grupos en donde quedan encuadrados los integrantes miembros de las Fuerzas Armadas, estableciendo:

Grupo 2. Personal Militar de las Fuerzas Armadas y personal de los Cuerpos de la Guardia Civil y Nacional de Policía clasificados a efectos retributivos en los grupos A y B; Cuerpos únicos de las Carreras Judicial y Fiscal, secretarios de la Administración de Justicia, Médicos



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Forenses, y Técnicos Facultativos; funcionarios de la Administración del Estado de Cuerpos o Escalas clasificados en los grupos A y B, así como cualquier otro personal asimilado a los anteriores.

Grupo 3. Personal Militar de las Fuerzas Armadas y personal de los Cuerpos de la Guardia Civil y Nacional de Policía clasificados a efectos retributivos en los grupos C y D; Oficiales, Auxiliares y Agentes, y personal de sus mismos índices multiplicadores, al servicio de la Administración de Justicia; funcionarios de la Administración del Estado de Cuerpos o Escalas clasificados en los grupos C, D y E, así como cualquier otro personal asimilado a los anteriores.

Se entiende que, los gastos que puedan derivarse de la realización de comisiones o maniobras entre otras, son exactamente iguales con independencia del empleo que se ostente o escala a la que se pertenezca, por lo que una equiparación igualatoria al alza, en todos los conceptos destinados a la realización de las funciones que se encomienden.

En la sentencia del TSJM que se desarrolló por medio de ASFASPRO², se estimó que la percepción del Componente Singular del Complemento Específico (CSCE) estaba ligado al desempeño de las funciones que se realizan y no, al empleo que se ostente. Se entiende por tanto que la equiparación en los conceptos ligados al desarrollo y desempeño de unas funciones específicas debe ser real y acordes a las funciones que se realicen y no ser de obligación el tener que acudir a los Tribunales para que se establezcan los criterios.

1.1 ¿Cómo están divididas las dietas?

Se estipulan los diferentes conceptos de dietas en 3 grupos:

- Grupo 1: oficiales clase A1.
- Grupo 2: suboficiales clase A2.
- Grupo 3: escala de Tropa y Marinería con carácter temporal Clase C2 y Tropa y Marinería militar de carrera Clase C1.

Las actuales cuantías de cada grupo vienen recogidas en el cuadro. El desayuno queda fuera de la dieta de manutención. Las actuales dietas no han sido actualizadas desde el año 2002, por lo

² https://www.asfaspro.es/images/PRENSA/Sentencia_estimatoria_CSCE_Mando_Accidental.pdf



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

que en este estudio retributivo se hace necesaria su modificación urgente, así como la consideración de extremadamente insuficientes y exiguas las cuantías del grupo 3.

ACTUAL DESGLOSE DE IMPORTES POR GRUPOS

	Manutención	Alojamiento	Total, de dieta
Grupo 1	53,34€	102,56€	155,90€
Grupo 2	37,40€	65,97€	103,37€
Grupo 3	28,21€	28,21€	77,13€

Desde UMT nos realizamos las siguientes cuestiones:

- 1) ¿Qué diferencia debe existir entre la manutención de un oficial o suboficial y la Tropa y Marinería para que la cuantía sea diferente?
- 2) Así mismo, y por los mismos motivos, ¿qué diferencia debe existir o existe para que el alojamiento y/o la dieta entera sea distinta también entre un personal u otro?

Esta Asociación considera que lo mismo le cuesta, por ejemplo, comer a un brigada que, a un cabo.

1.1.2 SE PROPONE:

Una subida general a todas las Escalas y por ende a todos los grupos salariales dentro de ellas del 20% del concepto retributivo más alto en la percepción de los mismos y a su vez, una equiparación de entre todas las Escalas para que todo el personal militar que realiza dichas funciones a las que ha sido nombrado perciba, la misma cantidad económica por la misma realización de los cometidos.

PROPUESTA DE IMPORTES POR GRUPOS

	Manutención	Alojamiento	Total, de dieta
Grupo 1	70€ ¹	130€	200€
Grupo 2			
Grupo 3			

¹ se incluye el Desayuno

Se hace necesario y vital esta equiparación como se propone del 20% al alza de las cuantías de estas dietas. Los gastos que puedan ser derivados en conceptos de alojamiento o manutención



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

son exactamente iguales para todos los Militares al igual que para el resto de ciudadanos y no es entendible, que desarrollando o estando comisionado en el mismo desempeño de funciones, se establezcan criterios diferentes para abonar mismos conceptos económicos, simplemente por el hecho de ser de una escala diferente.

De igual manera se propone el no tener que justificar la cuantía entregada en concepto de alojamiento y pueda disponer el interesado de dicha cuantía para decidir el dónde y cómo se aloja. Este sistema a su vez sería más ágil para la administración y haría que desaparecieran las actuales trabas y complicaciones a nivel nacional para que un componente de la Escala de Tropa pueda alojarse de la misma manera que alguien de la Escala de suboficiales o de Oficiales.

Así mismo, se propone que el abono adelantado en las dietas del 80% sea real. Aunque en la actualidad se encuentra establecido este mecanismo, la realidad es que no se cumple por diferentes motivos siempre ajenos al beneficiario de las mismas por lo que esta práctica de no abonar el adelanto de las dietas ocasiona un gasto extra, siempre asumido por el Militar, siendo este el que adelanta los posibles gastos que se originen derivados de la Comisión en la que este comisionado. Un gasto extraordinario para la realización de un trabajo extraordinario y que por norma es soportado con las retribuciones mensuales del Militar ya de por si mermadas y no actualizadas desde hace más de 15 años. El pago de estos adelantos deberá ser desde el inicio del nombramiento del militar a las comisiones, maniobras, servicios, ejercicios o cualquier otro trabajo que conlleve el devengo de estos conceptos.

1.2 ¿Qué es el IRE?

- El IRE es un porcentaje de la dieta completa para compensar los gastos ocasionados por estar más de 30 días fuera de tu residencia.
- Ejemplo de Comisión de Servicio para grupo 3 con un 40% de IRE: $0,4 \times 77,13 = 30,8$ €/día aparte del sueldo.

En lo relativo al IRE, al proponer que se igualen para los tres grupos retributivos el importe de las dietas diarias, proponemos que del mismo modo sean actualizados los importes de estos en base a las nuevas tablas propuestas en el punto 1.1.2 de este documento.



(2) INVIED

El **INVIED** supone una ayuda vital para el Militar profesional a la hora de su promoción profesional y sobre todo a la hora de poder conciliar su vida laboral con la familiar, debido a los múltiples cambios de destinos que durante su vida profesional se ve obligado a realizar.

El acceso a la vivienda en cualquier zona de nuestro país no entiende de las diferencias de Grupos Retributivos en los que el personal militar está encuadrado, no diferenciando si es Tropa y Marinería o Cuadro de Mando, por lo que el coste de la vivienda es igual para todos y cada uno de los empleos.

De igual forma, se puede observar, sin que esto se vea como un ataque a otros empleos, que la Escala de Tropa y Marinería es la escala más damnificada de nuevo cuando hablamos de las cuantías económicas de las ayudas a la vivienda que recibimos ya que, esta Escala no dispone de alojamientos logísticos en las mismas condiciones y cualidades que el resto de Escalas, las cuales dispones de estos alojamientos en concepto de ayudas a la movilidad lo que supone una gran ayuda a la hora del cambio de destino por los diferentes motivos por los que se produzca.

Las cuantías mensuales de la compensación económica se fijan, teniendo en cuenta los precios del mercado de alquiler de viviendas, según los grupos en los que se agrupan las diferentes localidades de destino y las equivalencias entre los empleos militares y los grupos/subgrupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las administraciones públicas (subgrupos A1, A2, C1 y C2). Esta información viene señalada en la página oficial del INVIED, sobre cuantías mensuales ³.

No es entendible, dejando por un momento las diferencias retributivas que conllevan la pertenencia a diferentes clasificaciones de los grupos, que si se establece la percepción de las ayudas estipuladas a la vivienda *“teniendo en cuenta los precios del mercado de alquiler de viviendas”* se diferencien las ayudas recibidas por este concepto en los diferentes grupos o categorías anteriormente mencionados, teniendo en cuenta que el resto de escalas cuentan en la mayoría de localidades con alojamientos logísticos específicos para su Escala/Grupo a diferencia de la Escala de Tropa, la cual, igualmente personal profesional de las Fuerzas Armadas, como norma habitual y hasta se podría decir **SIEMPRE** es alojada dentro de los alojamiento logísticos de las Bases, Acuartelamientos o Unidades si disponen de ellas, y, con un sueldo muy inferior al resto de Escalas,

³ <https://www.defensa.gob.es/invied/04-prestaciones/compensacion-economica/>



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

no tienen las mismas posibilidades económicas para poder trasladar a sus familias o simplemente a ellos y poder establecerse con cierta dignidad y calidad en el nuevo destino, recordando actualmente aquellos tiempos donde se dormía en barracones corridos y que desgraciadamente en la gran mayoría de las Bases y Unidades de estas FAS se sigue dando con demasiada normalidad.

Además de lo expuesto, vemos como otro problema que acarrea las exiguas ayudas a la vivienda es la renuncia al ascenso al que se ven obligados muchos militares, algo que es un contrasentido en las Fuerzas Armadas, pero que se da con notable incidencia, debido, entre otros factores a la imposibilidad que muchos militares tienen de trasladar a la familia a otra ciudad por el pequeño aumento de sueldo que supone, normalmente, el ascenso, frente al gran gasto que se debe hacer al realizar el traslado.

Además de todo lo ya mencionado vemos como estas ayudas económicas para la compra de vivienda, como reconoce el propio instituto en su web ⁴ **“Estas ayudas fueron convocadas por última vez en el año 2012”**.

2.1. SE PROPONE

Igualar la cuantía económica que actualmente se percibe a todos los Grupos, es decir, que el importe que se cobre por Ayuda a la vivienda por movilidad sea igual para todo el personal, y solamente se diferencie por el lugar donde se vaya a residir. Además, aumentar como mínimo un 20 % la cuantía de dicha ayuda con el objeto de favorecer y poder asegurar el derecho a la vivienda de **TODOS LOS MIEMBROS DE LAS FAS**.

De la misma manera se solicita que se reanuden, en base a nuestra propuesta de nuevo, la convocatoria de ayudas económicas para la compra de vivienda.

(3) Percepción salarial por especialidad/ocupación de destinos.

No se dan casos dentro de la Administración General del Estado que, el personal tanto dentro de del ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como en la propia AGE, reciba las mismas retribuciones disponiendo de especialidades distintas y, ocupando vacantes en diferentes destinos; se hace más que entendible que el personal que ocupe puestos donde tenga que soportar mayor

⁴ <https://www.defensa.gob.es/inviad/04-prestaciones/ayudas-economicas/index.html>



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

carga de trabajo, físico y psíquico y riesgo, sean recompensados económicamente por encima del resto de personal que ocupa destinos más livianos.

Tomamos como referencia el concepto retributivo por especialidad del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, no por una equiparación exacta y sí como una referencia a tomar en consideración por las especialidades; no es lo mismo prestar servicios en el SEPRONA que en el Servicio de Policía Judicial o en la Agrupación de Tráfico, que tienen retribuciones más elevadas que los Guardias sin especialidad, así como no es lo mismo realizar funciones de seguridad o estar a disposición en Unidades Operativas que realizar otras funciones, en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

3.1. SE PROPONE

Aumento mínimo de 80€ mensuales a todo el personal de los distintos ejércitos que se disponen a continuación sobre las cuantías que ya se perciben, siendo estas, de manera genérica y sin diferenciar entre empleos, es decir, siendo añadidas a las cuantías económicas que ya se perciben:

(*) para el personal que se encuentre destinado desarrollando las funciones específicas de su especialidad sin detrimento, de las actuales percepciones económicas que se perciben en la actualidad relacionadas con el desempeño y las características de sus Unidades de destino.

EJÉRCITO DE TIERRA:

DESTINOS	AUMENTO LINEAL
Personal destinado en la Legión Española	80€
Personal destinado en la Brigada Paracaidista	80€
Personal destinado en Regulares	80€
Personal destinado en la Unidad Militar de Emergencias	100€
Personal miembro de Operaciones Especiales	150€
Resto de personal asignado a Operaciones Especial	100€



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

ARMADA:

DESTINOS	AUMENTO LINEAL
Tercios y Agrupaciones de Infantería de Marina	80€
Tercio de Armada de Infantería de Marina	100€
Fuerza de Guerra Naval Especial, componente Estoiles	150€
FGNE, resto de componentes	100€
Personal destinado Unidades de buceo de la Armada Española	150€
Personal embarcado en Buques y Submarinos	80€

EJÉRCITO DEL AIRE:

DESTINOS	AUMENTO LINEAL
Seguridad y Defensa	80€
Personal destinado EADA	150€
Personal destinado EZAPAC	150€
Personal destinado en Vigilancia Aérea	150€

(4) Relaciones de puestos de trabajo.

Vemos cuando en la oferta periódica o extraordinaria de vacantes que no viene reflejado el código de puesto de trabajo para esa vacante (la denominada “Silla”), por lo que sobre todo en lo que se refiere a la Escala de Tropa cuando esa vacante es ocupada y se llega al destino ocurre que este profesional es enviado a ocupar un puesto dentro de la unidad que en muchas ocasiones no tiene nada que ver con la especialidad o requisito ofertado en la vacante o bien no cuadra con el perfil del profesional que ha ocupado esa vacante.

Al no tener disponibles las relaciones de puestos de trabajo, sobre todo en la Escala de Tropa el Jefe de Unidad envía a estos profesionales a los puestos que según su criterio pueden ser más rentables para la unidad. Por este método también vemos como Cabos Primeros vienen ocupando puestos de mayor responsabilidad durante años al no ser ocupadas las vacantes por suboficiales bien por no ser publicadas o bien por no ser ocupadas por no haber peticionarios, por lo que este Cabo



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Primero ha perfeccionado esa “Silla” durante años sin que sea remunerado por ello, al igual que pasa en la AGE, por lo que entendemos que los Complementos deberían ser realmente asignado a las Sillas/Puestos que se ocupan y no por el empleo que ostenta el que ocupa esas sillas/puestos.

4.1. SE PROPONE

- 1) Establecer los procedimientos adecuados para que, en la oferta de vacantes, este disponible para todo el mundo la descripción del puesto de trabajo de la vacante ofertada, con el objeto de conocer sus características y, entre otras, los complementos retributivos del puesto.
- 2) Que el puesto/silla ocupada sea remunerado no por el empleo del que lo ocupa, sino que una vez elaborados unos catálogos de puestos/sillas estos sean ocupados por el personal que va destinado a ella independientemente del empleo que se tenga.
- 3) Cuando se consolide por tiempo igual o superior a 2 años un puesto superior al que se tiene asignado por la vacante concedida, perfeccionar el complemento de dicho puesto de trabajo incluso cuando sea ocupado por su titular.

(5) Guardias 24 horas.

Vemos ejemplos en otros Cuerpos como en el de la Guardia Civil, los cuales perciben por la realización de Guardias una cantidad de 0,7€ por hora nocturna y de 2,86 € por hora realizada en festivos como Navidad o similar. En diferencia con las FAS esto no ocurre y vemos como se realizan todo tipo de Guardias en días Laborales, Festivos, Fines de Semana etc. las cuales no tienen compensación económica e incluso no son ni contabilizadas a la hora del cómputo anual de horas máximas que un militar puede llegar a realizar.

Igualmente se puede comparar con otras profesiones, dentro de la administración civil del estado, donde igualmente se retribuyen las guardias, como pueden ser los profesionales relacionados con la medicina, por ejemplo.

5.1. SE PROPONE

En primer lugar, la definición del puesto de Trabajo que realiza esa Guardia, con el objeto de además de pagar la duración y la festividad o no del servicio, pagar la responsabilidad ejercida en el mismo mientras se desarrolla la guardia. Es decir, ajustar la cuantía a los siguientes supuestos:



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- A las vicisitudes del servicio por puesto ocupado.
- A la duración de la Guardia.
- Al tipo de Guardia a realizar.
- A diferenciar entre guardias de diario y festivo.

Se indican unas cantidades mínimas orientativas por empleo:

- **Soldado/Marinero:** 16,8€
- **Cabo:** 19,8€
- **Cabo 1º y CBMY:** 21,8 5€ - Dependiendo la responsabilidad: 24,8€
- **Sargento/ Sgto1º:** 24,8€ Dependiendo la responsabilidad: 28,8€
- **Bgda a SBMY:** 28,8€ Dependiendo la responsabilidad: 31,8€
- **Alf./Teniente:** 31,8€ Dependiendo la responsabilidad: 34,8€
- **Capitán a coronel:** 34,8€

(6) Retribuciones Básica. Equiparación de Subgrupo de clasificación.

El anexo I, Subgrupos de clasificación de empleos militares, establece los subgrupos en los cuales quedan encuadrado los distintos empleos militares, siendo éstos:

Empleos militares	Subgrupos de clasificación
De general de ejército / almirante general / general del aire a teniente / alférez de navío	A 1
De alférez / alférez de fragata a sargento	A 2
De cabo mayor a soldado / marinero, con una relación de servicios de carácter permanente	C 1
De cabo primero a soldado / marinero, con una relación de servicios de carácter temporal	C 2

La titulación necesaria para poder adquirir la condición militar dentro de cada grupo es diferente, según el grupo al que se pretenda aspirar, siendo distinta para oficiales, suboficiales o Tropa y Marinería, con las siguientes observaciones:



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- Los oficiales, desde el empleo de teniente, tanto de complemento (temporal), como de carrera, quedan encuadrados en el mismo subgrupo, A1, si bien la titulación necesaria para adquirir dicho empleo es obtenida de forma distinta. Siendo en las academias militares para los oficiales de carrera, y titulaciones que son obtenidas por cuenta propia de los oficiales de complemento.
- Los suboficiales quedan encuadrados en el subgrupo A2 y todos reciben la formación académica equivalente en las academias militares.
- Con la Tropa y Marinería todo es diferente. Se distingue por su relación con la administración, entre Temporales y Permanentes o de Carrera. Si bien toda la Tropa y Marinería realiza las funciones que tienen encomendadas, éstas no son diferentes en cuanto a su condición de temporal y permanente, siendo las mismas para todos sus componentes.

Cabría preguntarse si la formación y experiencia adquirida con el paso de los años y mediante la superación de los distintos concursos y oposiciones que el personal de Tropa y Marinería supera durante su carrera no podría tener, a efectos retributivos, las mismas peculiaridades que para el resto de miembros de las Fuerzas Armadas sí que se tiene.

Como ejemplo podemos indicar que un Cabo 1º accede a su empleo después de 12 años de servicios, con varios cursos realizados y en la mayoría de los casos ejerce las funciones del empleo inmediatamente superior, tal y como se recoge en uno de los apartados evaluados en los informes de calificación personal, IPEC.

6.1. SE PROPONE

Que todo el personal militar de tropa y marinería, con compromiso de larga duración sea encuadrado, a efectos retributivos, en el subgrupo C1, al igual que el personal de carrera, fundamentalmente, porque realizan las mismas funciones.

Que los Cabos 1º y Cabos Mayores sean encuadrados, a efectos retributivos, en el grupo B, reconociéndoles el Título de Empleo como reconocimiento a su formación y experiencia adquirida y necesaria para acceder a dicho empleo como equivalencia profesional a la hora de poder mejorar sus retribuciones.

(7) Exceso de horas; Horas Extras.

Según La Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, regula la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, la duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales o la que en cada momento se contemple en las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Vemos como en la gran mayoría de las Unidades de los Ejercitos y la Armada, estos cálculos anuales de horas no se cumplen, pues como norma siempre están por encima de lo que legalmente está estipulado, y por el contrario este exceso no se revierte en el personal de ninguna forma, es decir, ni se retribuye el exceso de horas con dinero ni con jornadas de descanso, por lo que se hace necesario, establecer cantidades a abonar mensualmente para resarcir al personal que excede del cómputo anual de horas trabajadas.

7.1. SE PROPONE

La siguiente tabla de retribución por exceso de horas trabajadas, las cuales serán liquidadas al final del año trabajado:

Aumento económico propuesto por hora trabajada excediendo el cupo anual	
ETR – Escala de Tropa	15€ cada hora de exceso
ESB – Escala de Suboficiales	15€ cada hora de exceso
EO – Escala de Oficiales	15€ cada hora de exceso



(8) Complemento de Turnicidad.

Tomando como Referencia la NTP 455⁵: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST), así como la NTP 502⁶: Trabajo a turnos: criterios para su análisis y Trabajo nocturno y salud laboral ⁷.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores. Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios de trabajo que están fuera de los que sería aconsejable, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso.

Legalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, se define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”. Asimismo, se considera trabajo nocturno el que tiene lugar “entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana” y se considera trabajador nocturno al que “invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.”

En estudios realizados sobre el tema, se ha comprobado que las personas que trabajan a turnos demuestran una menor satisfacción con el horario y con el trabajo en general, que las personas que prestan sus servicios en jornada laboral diurna. Ello puede ser debido a diversas causas, pero, sin duda, una de ellas es la falta de adaptación debida a la alteración de los ritmos circadianos y sociales; así como una deficiente organización de los turnos.

⁵ https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766

⁶ https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_502.pdf/b9fe39e0-1eda-4439-8196-cc958560b142

⁷⁷ <https://www.psicosocialyemergencias.com/wp-content/uploads/2017/03/Trabajo-nocturno-y-salud-laboral-art.-RML-2016.pdf>



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Por ello es importante tener en consideración las repercusiones que el trabajo nocturno tiene sobre la salud de los trabajadores, a fin de organizar los turnos convenientemente y de prever unas condiciones de trabajo adecuadas.

En un intento de definición de los distintos tipos de horario, habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida, y que suele oscilar entre las 7-9 horas y las 18-19 horas. El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo de trabajo: se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias.

Existen las siguientes formas de organización:

- Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- Sistema semicontinuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

Además, dentro del ámbito de las FAS vemos como dentro de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 5 Jornada General y horarios, en su punto numero 5 dice:

5. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire podrán fijar, en el ámbito de sus respectivas competencias, horarios diferentes y adaptados a las necesidades específicas de las Unidades, que podrán incluir el desarrollo por parte del personal en ellas destinados de una jornada de trabajo en régimen fijo o en régimen de turnos. Para este régimen se definirán los medios humanos suficientes que garanticen el buen funcionamiento de la unidad para el cumplimiento de las horas anuales establecidas en el

régimen general. También podrán establecer, fuera de los horarios señalados, los servicios necesarios para garantizar el ejercicio del mando, la dirección y el control.

Observamos como es el jefe de Unidad el que a criterio es el que marcará los horarios que necesite para el buen funcionamiento de la Unidad

Inconvenientes del trabajo a turnos:

Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte, se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios. También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación.

Ritmos circadianos

El organismo humano tiene unos ritmos biológicos, es decir, que las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en ultradianos, si son superiores a 24 horas; circadianos o nictamerales si siguen un ritmo de 24 horas; o infradianos, si su ciclo es inferior a las 24 horas.

Los ritmos circadianos son los más afectados y, por tanto, los más estudiados en relación con el trabajo a turnos.



*imagen del INNS

Intervención en el trabajo a turnos

Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.

La organización de los turnos de trabajo es un problema complejo, que requiere la consideración de distintas áreas:

a) Los condicionamientos legales. La legislación existente sobre este tema está recogida en:

- R.D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 marzo 1995). Se define el concepto de trabajo y trabajador nocturno. Establece que no deberá trabajarse en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo voluntariamente; que los trabajadores nocturnos deberán gozar de las mismas condiciones que el resto de los trabajadores en materia de protección de salud y seguridad, así como que los trabajadores nocturnos deberán tener la garantía por parte del empresario de que se realice una evaluación gratuita de la salud en períodos regulares. Los trabajadores a los que se les reconozcan problemas de salud ligados con el trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto diurno. Determina el periodo mínimo entre jornadas en 12 horas.
- R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 septiembre 1995). En el artículo 19 se prevé la posibilidad de acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal y de reducir el tiempo mínimo de descanso entre turnos hasta un mínimo de siete horas, previendo la compensación hasta 12 horas en los días siguientes.
- Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En el artículo 26, sobre protección a la maternidad, incluye como medida para prevenir posibles repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, la no realización del trabajo nocturno o a turnos.

b) Aspectos relacionados con la organización global. El sistema que se adopte debe adaptarse al tipo de empresa o servicio (estructura, tamaño, ubicación, servicios que cubre, etc.), a las características de los distintos departamentos (tamaño, especialidad, saturación de demanda,



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- etc.), así como a las tareas que deben realizarse: Ya que no todas las tareas deben realizarse las 24 horas del día, es importante tener esto en cuenta, y diseñar las tareas en función de los turnos, dejando para las horas de la madrugada sólo aquellas tareas que sean imprescindibles.
- c) Estructura de los recursos humanos. El horario debe adaptarse al número de trabajadores existente, presupuestos, niveles profesionales, etc.)

Organización de los turnos

Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores. Para ello deberán seguirse las recomendaciones existentes a este respecto. Se debe emprender una política global en la que se consideren los siguientes factores:

- La elección de los turnos será discutida por los interesados sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales.
- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7h. Las 14 y las 15h. y las 22 y alrededor de las 23h. Una variable que se debe tener en cuenta es la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de los trabajadores.
- En cuanto a la duración de cada ciclo, actualmente se tiende a realizar ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días), pues parece ser que, de esta manera, los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Sin embargo, la vida de relación se hace más difícil con un ritmo de rotación tan cambiante, por lo que puede existir una contradicción entre el punto de vista fisiológico y las necesidades psicosociales de los individuos. Este es uno de los aspectos por los que el problema de la rotación es tan complejo y por lo que es necesario adaptarlo a las necesidades individuales y contar con la participación de los interesados.



8.1. SE PROPONE

Un incremento de 100 € al mes para el personal que está expuesto a variaciones de turnos. Esta medida, en las unidades que tengan turnos establecidos fija para su personal, deberá verse incrementada en 8€ por cada Turno realizado para el personal que realice dichos turnos, en horario continuado nocturno de más de dos noches por turno.

(9) Complemento de Nocturnidad.

Referencia tomada de NTP 455 ⁸: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ISHT-INSST).

Debido a las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica, así como lograr la conciliación familiar y profesional plena. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios de trabajo que están fuera de los que sería aconsejable, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas.

Las fases de activación (vigilia)-desactivación (sueño) se deben a la influencia de los ritmos circadianos sobre la formación reticular ascendente y el hipotálamo, coincidiendo la fase de activación con las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. Esto influye en una serie de funciones corporales; *por ejemplo*, la temperatura corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35,5-36°C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37-37,3°C alrededor de las 17 horas.

Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal.

El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad descanso, obligándole a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna. Ello acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que no llega nunca a ser completo. Las alteraciones son debidas a la estabilidad de

⁸ https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766



estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas. De hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Hábitos alimentarios

El deterioro de la salud física puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuro psíquicas y cardiovasculares.

Las personas necesitan al menos tres comidas diarias, algunas de ellas calientes, con un cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas.

Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven favorecidas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de grasas. En el turno de noche, además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y excitantes, factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias. La calidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.), así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo.

Los ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo a turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después de un turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia.

Alteraciones del sueño

Además de las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

El sueño comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un período inicial de sueño ligero y un segundo período de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo.

La fase de sueño rápido, o sueño paradójico, es la que permite la recuperación psíquica. Durante esta fase, que se repite unas cuatro veces durante el sueño nocturno, aumentan las constantes fisiológicas, metabólicas y endocrinas; aparecen una serie de movimientos oculares rápidos (-fase MOR o REM, del inglés: rapid eyes movement) y se produce la actividad onírica.

Alteraciones de la vida social

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y la seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen (inclusive tres de cada cuatro trabajadores que trabajan de noche); las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social.

Ciertos momentos tienen más valor que otros, ya sea porque se dedican a actividades consideradas más importantes, ya sea porque pueden ser dedicados a numerosos tipos de actividad. En consecuencia, trabajar no significa sólo renunciar a una cantidad de tiempo, expresada en número de horas trabajadas/número de horas libres. El tiempo libre se valora también en función de su situación a lo largo del día o de la semana. El tiempo libre se valora en cuanto que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de pareja, el papel de «padre» o «madre»; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Incidencia en la actividad profesional

La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente hacen que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

Generalmente en el turno de noche se obtiene un menor rendimiento y una menor calidad del trabajo realizado, especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada, ya que en estas horas la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos son más reducidos.

9.1. SE PROPONE

Un aumento de 8€ por cada turno de noche realizado más el aumento propuesto de 100€ por la disposición a la turnicidad, comprendiéndose este entre el horario estipulado de las 22:00 horas y las 06:00 horas.

(10) Complemento de Empleo.

Según el artículo 3.2 del Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas recoge que:

“El complemento de empleo retribuirá la distinta responsabilidad según el empleo militar que se tenga, derivada del ejercicio de la profesión militar. Dicho complemento responderá a la estructura jerarquizada de las Fuerzas Armadas.”

En las Fuerzas Armadas, realiza las mismas funciones y con la misma responsabilidad el personal de Tropa y Marinería, indistintamente sea temporal o permanente. Es por lo que entendemos que no debe haber diferencia según esta peculiaridad.

10.1. SE PROPONE

Se representa en el cuadro adjunto con la percepción retributiva, niveles y la propuesta de mejora retributiva por cada empleo.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

EMPLEO	NIVEL ACTUAL	IMPORTE ACTUAL	NIVEL PROPUESTO	IMPORTE PROPUESTO
T. General/ Almirante	30	1.646,22€	30	1.796,22€
Gen. División/ vicealmirante	30	1.186,10€	30	1.336,10€
Gen. Brigada/ Contralmirante	30	1.028,17€	30	1.178,17€
Coronel/ C. de Navío	29	942,97€	29	1.092,97€
Teniente coronel/ C. de Fragata	28	903,35€	28	1.053,35€
Comandante/ C. de Corbeta	27	863,33€	27	1.013,33€
Capitán, teniente de navío	26	757,72€	26	907,72€
Teniente, alférez de navío	24	632,60€	26	782,60€
Alférez/Alférez de Fragata	23	592,99€	25	742,99€
Teniente coronel/ C. de Fragata	28	903,35€	28	1.053,35€
Comandante/ C. de Corbeta	27	863,33€	27	1.013,33€
Capitán, teniente de navío	26	757,72€	26	907,72€
Teniente, alférez de navío	24	632,60€	26	782,60€
Suboficial mayor	23	592,99€	25	742,99€ (+50€)
Subteniente	22	553,30€	23	703,30€
Brigada	21	513,71€	22	663,71€
Sargento primero	20	477,19€	21	627,19€
Sargento	19	452,83€	21	602,83€
Cabo mayor	18	428,46€	20	578,46€ (+50€)
Cabo primero de carrera	17	404,08€	19	554,08€
Cabo de carrera	15	355,36€	18	505,36€



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Soldado/ Marinero de carrera	13	306,44€	17	456,44€
Cabo 1º temporal	17	404,08€	19	554,08€
Cabo temporal	15	355,36€	18	505,36€
Soldado/ Marinero temporal	13	306,44€	17	456,44€

No se diferencia entre el personal Militar de carrera y el personal temporal de la Escala de Tropa y Marinería, al estar encuadrados en el mismo nivel y al percibir el mismo Complemento de Empleo entre ambos; al igual que el personal de Complemento y de Carrera de la Escala de Oficiales.

Se tiene en consideración una subida igual de 150€ por cada empleo, en consideración con el empleo de Cabo Mayor y de Suboficial Mayor, siendo estos empleos los más significativos en la carrera de los profesionales dentro de las Escalas a las que pertenecen, siendo el ascenso a este empleo por el sistema de Elección además de ocupar puestos de confianza y asesoramiento al Mando, se propone que el personal que ostenta estos empleos obtenga un “plus” de 50€ como recompensa al esfuerzo y a la trayectoria profesional que ostentan, de igual forma, se suma el mismo complemento para el empleo de Teniente General/ Almirante.

(11) Componente General del Complemento Específico.

Se propone la modificación de las cuantías contempladas en el anexo IV del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas; se podrán modificar por la Comisión Superior de Retribuciones Militares, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, tal y como se recoge en la mencionada publicación.

11.1. SE PROPONE

Una subida lineal a cada empleo de 250€

(12) Componente Singular del Complemento Específico.

Como ejemplo de nuestra propuesta, vemos como un Cabo 1º accede a su empleo después de 12 años de servicios, con varios cursos realizados y en la mayoría de los casos ejerce las funciones del empleo inmediatamente superior, tal y como se recoge en uno de los apartados evaluados en los informes de calificación personal, IPEC, por lo que se debería tener en cuenta a través del CSCE. Esta

asociación como ya indico que en el apartado (4) Relaciones de puestos de trabajo, este complemento debería cobrarse por el puesto ocupado, un puesto único y que tuviera bien definido sus cometidos y competencias.

También debería eliminarse el sinsentido que se produce retributivamente hablando, en multitud de ocasiones, con la asignación de mismos niveles de CSCE desde Soldado de AEO hasta el Cabo 1º AET, siendo muy diferentes las responsabilidades y la formación recibida de todos estos empleos, pero retribuidas por la misma cantidad económica.

12.1. SE PROPONE

Una subida lineal de 450€ en conformidad al Reglamento de Retribuciones para el personal de las Fuerzas Armadas.

Dicha subida deberá establecerse en dos años, siendo la fecha límite para su instauración el 31 de diciembre de 2022, al tener en cuenta el año en curso.

- **Primer tramo subida CGCE:** subida lineal de 225€, a cada empleo, antes del 31 de diciembre de 2021.
- **Segundo tramo subida CGCE:** subida lineal de 225€, a cada empleo, antes del 31 de diciembre de 2022.

(13) Componente de Dedicación Especial.

Esta Asociación, ya ha presentado varias propuestas relacionadas con la percepción del CDE en las Unidades, las cuales, muchas de ellas, asignan o eliminan el CDE a su personal sin valorar el empleo y la dedicación. El Complemento de Dedicación Especial (CDE) es una de las retribuciones complementarias que **pueden** percibir los miembros de las Fuerzas Armadas. Y, decimos **pueden** al ser un Complemento que no se contempla su percepción de manera obligatoria, sin tener en consideración los criterios para la asignación del CDE.

El CDE se contempla en el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas. En el mismo RD que reconoce este Complemento, lo define como una retribución complementaria; la percepción de este complemento se establece por dos causas o motivos: un especial rendimiento y una atención continuada.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

En prácticamente todas las Unidades de destino de las Fuerzas Armadas se cumplen los dos condicionantes para la percepción del CDE, por un continuado exceso de horas laborales en la realización de servicios que obligan al militar a estar completamente disponible, atendiendo que la atención continuada es meramente para el personal sanitario.

Los criterios para la asignación de la percepción del CDE, de forma generalizada, se establecen como los siguientes:

- Superar en tiempo la jornada laboral establecida de 37,5 horas.
- La realización de actividades adicionales y/o extraordinarias en el destino.
- Unidades de trabajo en el destino que conlleven al militar estar localizado permanentemente.
- Un rendimiento excepcional en el desempeño de sus funciones.

Teniendo en cuenta que es función de la Subsecretaría de Defensa asignar a los Ejércitos y a la Armada Española los montantes económicos para cubrir la asignación del CDE.

13.1. SE PROPONE

Que, en primer lugar, el CDE sea asignado a todas las Unidades en las que sus miembros cumplan las condiciones, sin que se pueda eliminar o cancelar la percepción del mismo. Así mismo, se propone que la cuantía de la percepción del CDE se aumente a 100€ sobre la cantidad que actualmente tiene establecido al Complemento de Dedicación Especial.

En ningún caso la percepción del CDE deberá estar sujeta a la disposición de los Jefes de Unidad, donde esta misma Asociación, ha tenido que conseguir que se abonaran los atrasos al personal de Tropa y Marinería que no se le ha concedido el CDE de “forma arbitraria”; el CDE deberá cobrarse siempre que se estén realizando las funciones sin que ningún otro factor, sea decisorio para percibir dicho complemento.

Que el CDE se divida en dos partes totalmente complementarias según unos criterios objetivos.

- Primero: el 75% de la cuantía de dicho complemento, será asignado de manera directa a todo el personal de las fuerzas armadas, siendo la justificación la permanente disponibilidad.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- Segundo: el 25% del CDE estará sujeto a una serie de directrices o criterios generales, fundamentados en una dedicación especial al servicio, así como la especial dedicación al Servicio.
- Trabajos fuera de la especialidad, por ejemplo:
 - Puestos o misiones específicas de especial desempeño.
 - Si un CBMY está realizando, además de las funciones de su puesto, misiones de asesoramiento al mando.
 - Si alguien está en un puesto de especial confianza.
 - Si todos los días alguien se queda media hora más porque le venga mejor a la Unidad
 - Personal en disposición de despliegue inmediato, pero real.

(14) Personal con Destino en el extranjero.

Atendiendo al Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

14.1. SE PROPONE

Un aumento de 100€ mensuales para todo el personal destinado en el extranjero. No se han tenido en consideración las diferencias de los destinos por zonas aplicables, sin embargo, si se contempla un aumento significativo en las zonas dentro del territorio nacional que sean acordes al nivel de vida y exigencia de las zonas de destino.

(15) Trienios.

Disposición adicional segunda. Trienios. (Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.)

1. Los trienios que hubiera perfeccionado el personal militar afectado por la reclasificación aprobada por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera, con anterioridad a su entrada en vigor, continuarán valorándose de acuerdo con el grupo de clasificación al que pertenecía en el momento de su perfeccionamiento.
2. Los militares de complemento y los de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal, que tuvieran reconocido algún trienio perfeccionado con anterioridad al



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

14 de abril de 1989 o al 1 de noviembre de 1991, según fueran de la categoría de oficial o de tropa y marinería, respectivamente, lo continuarán percibiendo.

3. Los trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, continuarán valorándose de acuerdo con el grupo/subgrupo de clasificación equivalentes, según lo dispuesto en la disposición final tercera de la misma, de modificación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al que pertenecía en el momento de su perfeccionamiento.
4. El personal militar al que por aplicación de la disposición adicional décima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, de reordenamiento de los escalafones de las escalas auxiliares y del Cuerpo auxiliar de especialistas del Ejército de Tierra se le asigne un empleo que suponga cambio de grupo/subgrupo retributivo, perfeccionará los trienios del nuevo grupo/subgrupo a partir de la fecha del ascenso una vez pase a la reserva, con independencia de que se le asigne una antigüedad anterior.

En el caso del personal que a la entrada en vigor de la citada ley ya estuviese en la situación de reserva, perfeccionará los trienios del nuevo grupo/subgrupo, si el nuevo empleo supone cambio de éste, a partir de la fecha de antigüedad, sin que ésta pueda ser anterior al 1 de enero de 2008, que se tomaría en ese caso.

No tendrá, por tanto, en ningún caso, efectos económicos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la citada Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

5. Los trienios perfeccionados con anterioridad al presente reglamento se mantendrán de acuerdo con las disposiciones vigentes en el momento en el que se perfeccionaron, así como la exclusión del tiempo del servicio militar obligatorio a efectos de trienios, según la duración de este servicio en las sucesivas leyes que lo han establecido.

15.1. SE PROPONE

Los trienios independientemente de cada subgrupo de clasificación, se perfeccionan cada tres años de servicios efectivos en cualquier situación en la que se reconozca el tiempo a estos efectos.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

No se considera que deba haber ninguna distinción a la hora del devengo de los mismos, donde no debe influir que el personal de tropa y marinería esté en el compromiso inicial o con compromiso de larga duración, ya que ambos están abocados a la temporalidad, esta asociación propone que su devengo sea desde que cumple los requisitos, con independencia del compromiso que tenga suscrito el personal.

Aquí hay que incluir que todos los trienios que se tengan se perfeccionen en caso de cambio de grupo retributivo en el nuevo grupo, es decir, si un temporal tiene tres trienios del grupo C2 y aprueba la permanencia, ¡desde ese momento perfeccionaría trienios del grupo C1 pero seguiría cobrando los trienios ya perfeccionados del grupo C2. Nosotros proponemos que en el momento de que se apruebe la permanencia, o se cambie de escala etc., todo lo que conlleve cambio de grupo retributivo, los trienios se unifiquen al nuevo grupo y se perfeccionen todos por igual.

(16) Territorialidad.

Por la propia idiosincrasia de la profesión militar conlleva aparejada una alta movilidad de sus componentes durante toda su trayectoria profesional, esto junto a las precarias ayudas a la movilidad geográfica y a unas paupérrimas retribuciones, hacen que el militar a lo largo de toda su carrera vea el cambio de destino como una losa insalvable. Si a esto último le unimos el diferente nivel de vida dependiendo de la ciudad a la que se vaya destinado, juntos forman un problema insalvable para las tísicas nominas militares.

Como ya hemos mencionad, el diferente nivel de vida que existe entre las Comunidades Autónomas españolas ya no solamente a la hora de acceder a una vivienda, sino incluso en la adquisición de productos de primera necesidad, y últimamente le sumamos la finalización de los descuentos en los transportes para que el personal Militar destinado en Ceuta, Melilla, Baleares y las Canarias para poder desplazarse a la península, hacen que el cambiar de destino voluntariamente sea mas bien un problema que un incentivo a la hora de que el profesional se plantee el promocionar bien dentro de la Escala o a otra Escala Superior.

16.1. SE PROPONE

Se propone, la creación de un **“Complemento de Territorialidad”**, acorde a las vicisitudes que el personal Militar tiene que afrontar comenzando, en un incremento lineal de 100€ en todo el



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

territorio nacional, además de unos pluses para los destinos que estén fuera de la Península Ibérica, así como para ciudades con alto nivel de vida como Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla.

De igual manera este complemento sería proporcional a la Renta Per Cápita de la Región o provincia del destino, el cual se recalcularía por periodos de tres años en base al incremento o decrecimiento de dicha Renta. De igual modo, limitar el cobro de este complemento en base a la percepción anual de un máximo de renta aparejado a los empleos de mayor Graduación:

Zona geográfica	Aumento/ añadido Complemento Territorialidad
Madrid (Capital y Comunidad)	150€
Barcelona (capital y comunidad)	150€
Resto CCAA de Cataluña	100€
País Vasco y Comunidad Foral de Navarra	150€
Valencia, Sevilla y Málaga (capital)	150€
Resto CCAA Valenciana	100€
Islas Canarias (toda la comunidad)	150€
Islas Baleares (toda la comunidad)	150€
Ceuta y Melilla	150€

Ejemplo Distribución Complemento en Madrid.

Empleo	Complemento Madrid 300€	Cuantía en Madrid
General	3%	9 €
Coronel	5%	15 €
Teniente coronel	8%	24 €
Comandante	10%	30 €
Capitán	12%	36 €
Teniente	15%	45 €
Suboficial Mayor	20%	60 €
Subteniente	25%	75 €
Brigada	30%	90 €
Sargento Primero	40%	120 €
Sargento	50%	150 €



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Cabo Mayor	65%	195 €
Cabo Primero	75%	225 €
Cabo	90%	270 €
Soldado/Marinero	100%	300 €

*POR PROVINCIAS (datos 2019)

Posición	Provincia	CCAA	PIB (miles€)	PIB per cápita	Complemento
1.ª	Madrid	Madrid	231.133.592	35.913	300
2.ª	Barcelona	Cataluña	171.350.447	30.947	295
3.ª	Valencia	Comunidad Valenciana	59.123.107	23.363	290
4.ª	Sevilla	Andalucía	39.535.345	20.314	285
5.ª	Alicante	Comunidad Valenciana	36.521.398	19.757	280
6.ª	Vizcaya	País Vasco	36.085.689	31.792	275
7.ª	Islas Baleares	Islas Baleares	32.767.619	27.870	270
8.ª	Murcia	Región de Murcia	31.198.376	21.094	265
9.ª	Málaga	Andalucía	31.023.255	18.801	260
11.ª	La Coruña	Galicia	26.682.181	23.816	255
10.ª	Zaragoza	Aragón	27.348.811	28.386	250
12.ª	Tarragona	Cataluña	24.567.640	30.810	245
13.ª	Guipúzcoa	País Vasco	24.060.930	33.112	240
14.ª	Las Palmas	Islas Canarias	23.553.372	20.813	235
15.ª	Asturias	Asturias	23.258.673	22.709	230
17.ª	Santa Cruz de Tenerife	Islas Canarias	22.269.949	21.076	225
16.ª	Cádiz	Andalucía	22.535.246	18.050	220
19.ª	Gerona	Cataluña	21.208.782	28.184	215
18.ª	Pontevedra	Galicia	21.247.944	22.586	210
20.ª	Navarra	Navarra	20.047.454	31.026	205
21.ª	Granada	Andalucía	16.687.601	18.181	200
22.ª	Castellón	Comunidad Valenciana	16.149.473	28.367	195
25.ª	Almería	Andalucía	13.979.829	19.919	190
23.ª	Córdoba	Andalucía	14.534.325	18.525	185
24.ª	Valladolid	Castilla y León	13.998.460	26.901	180
26.ª	Cantabria	Cantabria	13.737.756	23.646	175
29.ª	Lérida	Cataluña	12.218.853	28.456	170
27.ª	Toledo	Castilla-La Mancha	12.814.575	18.617	165
30.ª	Álava	País Vasco	11.882.941	33.851	160
28.ª	Badajoz	Extremadura	12.423.261	18.453	155
31.ª	Jaén	Andalucía	11.808.429	18.628	150
32.ª	Ciudad Real	Castilla-La Mancha	10.689.033	21.563	145
33.ª	Huelva	Andalucía	10.607.333	20.273	140
34.ª	Burgos	Castilla y León	10.505.020	29.571	135



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

35.ª	León	Castilla y León	10.006.588	21.579	130
36.ª	La Rioja	La Rioja	8.593.185	27.482	125
37.ª	Albacete	Castilla-La Mancha	8.235.408	21.153	120
38.ª	Lugo	Galicia	7.692.177	23.320	115
39.ª	Cáceres	Extremadura	7.664.977	19.464	110
40.ª	Salamanca	Castilla y León	7.048.640	21.187	105
41.ª	Orense	Galicia	6.813.831	22.120	100
42.ª	Huesca	Aragón	6.134.249	28.015	95
43.ª	Guadalajara	Castilla-La Mancha	5.245.815	20.415	90
44.ª	Cuenca	Castilla-La Mancha	4.536.392	22.691	85
45.ª	Palencia	Castilla y León	4.407.310	27.346	80
46.ª	Zamora	Castilla y León	3.459.100	19.813	75
47.ª	Segovia	Castilla y León	3.418.981	22.212	70
48.ª	Teruel	Aragón	3.367.236	25.262	65
49.ª	Ávila	Castilla y León	3.252.395	20.423	60
50.ª	Soria	Castilla y León	2.380.731	26.626	55
51.ª	Ceuta	Ceuta	1.720.295	20.251	50
52.ª	Melilla	Melilla	1.582.540	18.700	45

*POR COMUNIDADES (Fuente: INE (publicado en diciembre de 2020 con datos de 2019. Próxima actualización: diciembre de 2021)

Posición	Comunidad Autónoma	PIB per cápita (euros)	Complemento(euros)
1	Madrid	35.913	250
2	País Vasco	34.142	240
3	Navarra	32.141	230
4	Cataluña	31.119	220
5	Aragón	28.727	210
6	Illes Balears	28.213	200
7	La Rioja	28.200	190
-	Media Nacional	26.426	180
8	Castilla y León	24.886	170
9	Cantabria	24.383	160
10	Galicia	23.873	150
11	Asturias	23.299	140
12	Comunitat Valenciana	23.206	130
13	Murcia	21.642	120
14	Canarias	21.244	110
15	Castilla-La Mancha	21.004	100
16	Andalucía	19.633	90
17	Extremadura	19.454	80



(17) Personal RED y Reserva.

Personal RED. Reservista de Especial Disponibilidad

El Reservista de Especial Disponibilidad es un Militar profesional cesado al cumplir los 45 años de edad en los que ha servido en los ejércitos y en la Armada al menos durante 18 años de su trayectoria profesional.

La Ley 8/2006 de Tropa y Marinería fijaba en su artículo 19 que el reservista de especial disponibilidad percibirá una asignación por disponibilidad, distribuida en 12 mensualidades, por un importe de 7.200 euros al año; dicha cuantía será actualizada y podrá ser objeto de revisión al alza en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Desde la entrada en vigor de la citada Ley el Reservista de especial disponibilidad comenzó a percibir 600 euros mensuales, actualmente percibe 645,93, es decir en 13 años han experimentado una subida de 45 euros.

Si consideramos que con el Real Decreto 1613/2005, el salario mínimo interprofesional para el año 2006 era de 540,90 euros, la cuota que percibía el reservista de especial disponibilidad estaba por encima.

El Reservista de Especial Disponibilidad ha pasado de estar por encima del salario mínimo interprofesional a ser superado lo que demuestra que las subidas han sido mínimas, se considera que este hecho es tanto perjudicial para los Reservistas de Especial Disponibilidad, como para las Fuerzas Armadas donde el abandono hacia este personal es evidente.

Esta Asociación expresa su rechazo y su enfado al total abandono que el Ministerio de Defensa de manera sistemática viene ejerciendo ante este colectivo de Militares CESADOS POR EDAD. Es inadmisibles que, dicho personal esté quedando prácticamente al borde de la exclusión social con una compensación económica no contributiva que, en caso de conseguir un empleo en un mercado laboral cada vez más mermado y complicado para el rango de edad en el que están los RED (a partir de los 45 años), cuenta a efectos retributivos como segundo pagador.

Desde la UMT, se han presentado múltiples propuestas con el único objetivo de que sirvan para la mejora de las condiciones del personal RED, el cual ha entregado sus mejores años profesionales al servicio de España y de los Ejércitos, tales como:



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- Incentivos fiscales a empresas que contraten RED en un porcentaje proporcional al número de RED contratados de tal manera que, a más personal RED contratados, mayor sea ese incentivo o desgravación fiscal. Además, que dicho incentivo se mantenga mientras los RED contratados continúen en la empresa, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral a nuestros compañeros Reservistas de Especial Disponibilidad.
- Bonificaciones en las cuotas a la seguridad social de los RED contratados de manera que el coste de contratación se abarate sustancialmente, de manera similar a como se hace con los discapacitados o en un porcentaje tal que aun siendo inferior al de estos suponga para las empresas un aliciente a la hora de valorar la dilatada experiencia de los RED y ayude a sacar del paro a un colectivo con tan difícil empleabilidad por su edad.
- Que no se considere a efectos retributivos la compensación económica recibida, como segundo pagador.
- La recuperación por convenio de los descuentos en transportes, principalmente en Renfe, al igual que el personal RED disfrutaba como militares o al menos un descuento nunca inferior al 50% del importe del billete.
- Creación de una cuota de Autónomo especial para los RED que fomente el autoempleo entre ellos, un ejemplo de dicha cuota sería poder mantener la actual tarifa plana de los autónomos del primer año durante más tiempo que el resto de autónomos, o de manera indefinida mientras dure la actividad a la que se dedique el RED.
- Que estas medidas se vean beneficiados tanto el personal RED de Tropa y Marinería como los Oficiales de Complemento que se encuentran en la misma situación.

17.1. SE PROPONE

Esta asociación propone, una vez más, la revisión de la asignación del Reservista de Especial Disponibilidad y equiparlo al salario mínimo interprofesional, dando una imagen de preocupación de las Fuerzas Armadas hacia el personal que ha servido más de 18 años de servicio y han sido abocados a abandonar con carácter forzoso, sin formación, sin titulaciones, con cargas familiares, llevándolos hacia un mundo laboral incierto sin oportunidades y expectativas profesionales.

- La equiparación de la compensación económica que actualmente recibe el personal Reservista de Especial Disponibilidad con el Salario Mínimo Interprofesional; independientemente de los



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

niveles de empleabilidad de los cuales se asignan dependiendo de los niveles académicos, el RED de Tropa y Marinería es cesado de igual forma que el Personal de la Escala de Complemento al cumplir los 45 años, donde los mismos, duplican en la percepción económica que reciben como asignación retributiva.

De este mismo modo, como ya se ha señalado anteriormente, el personal de Tropa y Marinería en activo no percibe las mismas cuantías económicas, siendo diferenciados entre el personal de “carrera” y el personal temporal, una situación que agrava aún más la brecha salarial existente. Bastante abandonados se encuentran nuestros compañeros RED ya.

- En caso de no aceptar la equiparación de la asignación económica RED se propone:
 - o Formación de un estudio retributivo interministerial con el Ministerio de Hacienda con una duración máxima de un año y que sea concluyente que, sirva para mejorar las asignaciones económicas del personal RED.
 - o Antes del inicio del estudio una subida inicial de 150€ a cada Reservista de Especial Disponibilidad.
 - o Que, en todos los Presupuestos Generales del Estado futuros se introduzcan mejoras retributivas como prioridad a nuestros compañeros Reservistas de Especial Disponibilidad.
- Creación de Incentivos fiscales a empresas que contraten RED en un porcentaje proporcional al número de RED contratados de tal manera que, a más personal RED contratados, mayor sea ese incentivo o desgravación fiscal. Además, que dicho incentivo se mantenga mientras los RED contratados continúen en la empresa, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral a nuestros compañeros Reservistas de Especial Disponibilidad.
- Bonificaciones en las cuotas a la seguridad social de los RED contratados de manera que el coste de contratación se abarate sustancialmente, de manera similar a como se hace con los discapacitados o en un porcentaje tal que aun siendo inferior al de estos suponga para las empresas un aliciente a la hora de valorar la dilatada experiencia de los RED y ayude a sacar del paro a un colectivo con tan difícil empleabilidad por su edad.
- Que no se considere a efectos retributivos la compensación económica recibida, como segundo pagador.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

- La recuperación por convenio de los descuentos en transportes, principalmente en Renfe, al igual que el personal RED disfrutaba como militares o al menos un descuento nunca inferior al 50% del importe del billete.
- Creación de una cuota de Autónomo especial para los RED que fomente el autoempleo entre ellos, un ejemplo de dicha cuota sería poder mantener la actual tarifa plana de los autónomos del primer año durante más tiempo que el resto de autónomos, o de manera indefinida mientras dure la actividad a la que se dedique el RED.
- Que estas medidas se vean beneficiados tanto el personal RED de Tropa y Marinería como los Oficiales de Complemento que se encuentran en la misma situación.
- En la administración: y se sustituiría la asignación por el sueldo, lo que supondría un ahorro para las arcas públicas.
- En la empresa privada: dependiendo del sueldo que se oferte al RED, disminuir proporcionalmente la asignación y utilizarla para subvencionar al contratador.
- Estas medidas dignificarían al personal RED y no serían simples subvencionados trabajando en la economía sumergida.

Reserva.

Se considera necesario para el personal en reserva, a partir de 63 años, disponer de una partida presupuestaria que cubra las necesidades económicas del personal tal y como si estuviese en activo, percibiendo la totalidad de sus retribuciones al completo.

Se estima que dicha partida comprenderá un gasto entre 12~14 millones de euros.

(18) Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.

En la actualidad dicho plan de pensiones se encuentra para sin aportaciones por parte del Estado al mismo desde el año 2012⁹ ¹⁰.

⁹ <http://www.plandepensiones-age.es/public/funcionaPlanPensiones.html>

¹⁰ http://www.plandepensiones-age.es/public/funcionaPlanPensiones/InfoParticipes0/faq/faq_participes/-C-mo-puedo-informarme-de-las-contribuciones-aportadas-por-las-Entidades-Promotoras-.html



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

18.1. SE PROPONE

La recuperación progresiva y con carácter retroactivo desde el año 2012 que fue la última aportación de las aportaciones al Plan de Pensiones. la actualidad dicho plan de pensiones se encuentra para sin aportaciones por parte del Estado al mismo desde el año 2012.



¿En que influye una mejora retributiva para el personal de las FAS?

- Mentalidad.
- Motivación.
- Racionalización horaria y productividad.
- El valor del tiempo.
- El valor de la disponibilidad.
- Responsabilidad.
- Con un sueldo digno, aspiraría a las FAS personal mejor cualificado

Mentalidad:

Un Militar, como cualquier otro trabajador, se mentalizará a favor de la empresa o entidad donde desarrolla sus funciones laborales, sabiendo que “la empresa” le retribuye las acciones que realiza para el correcto funcionamiento de la misma.

Igualmente ocurre con un militar al servicio de autoridades al que se le recompensa por su actividad laboral; No por ser menos profesional, sino porque las facturas e hipotecas, no se pagan con felicitaciones.

Motivación

El mejor Militar es el que disfruta de su trabajo. La motivación y la implicación de los militares en los objetivos de la organización son pilares fundamentales para un funcionamiento positivo de la misma. Aprovechar el talento y retenerlo aparece como algo imposible si un militar no se siente valorado y no goza de unas condiciones de trabajo que le permitan disfrutar de otros aspectos de su vida, donde ve, que personas con menos conocimientos y capacidades que él, alcanzan puesto de relevancia.

Repetir mecánicamente una tarea sin aportar inspiración y creatividad no es la mejor manera de contribuir a la eficiencia profesional, más si cabe, si no es recompensada retribuido acorde a las funciones que desempeña el militar.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Racionalización horaria y productividad.

Cuando se habla de que se requiere mayor productividad para ser más competitivos, hay por desgracia quien piensa que basta con bajar salarios para lograr esa mejora. Otros, en cambio, han comprobado que la implementación de medidas de racionalización horaria y conciliación ha supuesto para sus empresas un importante plus de productividad e implicación de los trabajadores. Y vale tanto para la gran empresa como para la PYME y autónomos, como para trabajadores por cuenta ajena al servicio de una Administración General del Estado.

El valor del tiempo y de la disponibilidad.

Un Militar no puede ir “mendigando” en sus funciones que, en la mayoría de los casos las realiza al día, debe tener una agenda e ir paso a paso, abordando y finalizando cada una de ellas. Se dice que “el tiempo es oro” y en las Fuerzas Armadas como en cualquier empresa esa afirmación adquiere su máxima dimensión. Si directivos y trabajadores, al igual que el mando del personal y el resto de Miliars, no son conscientes del valor del tiempo y de la necesidad de gestionarlo correctamente, será difícil alcanzar el éxito. Es necesaria una corresponsabilidad entre ambos que, obviamente, debe estar retribuida.

Responsabilidad.

Hay que retribuir a esos profesionales que realizan guardias en puntos críticos, instalaciones de las Fuerzas Armadas, que conduce carros de combate de millones de euros, que se desplaza a otras localidades para cumplir con sus funciones, que está lejos de su familia y su círculo familiar.... Hay que pagar toda esa disposición del profesional de las Fuerzas Armadas, siendo responsabilidad del Ministerio que sus profesionales militares tengan cubiertas sus necesidades.

Gasto total:

Se estima que la mejora retributiva de esta propuesta no asciende de los dos mil quinientos (2500) millones de euros, sin tener en cuenta los gastos que pudiesen ocasionar las sumas de las horas extras, nocturnidades o turnicidades, así como el número final de las guardias realizadas, que deberán ir acordes al trabajo realizado.



Propuesta Extraordinaria RETRIBUCIONES 2021

Tiempos de reparto de la propuesta de mejora retributiva:

A efectos retributivos se tiene en consideración los siguientes plazos de tiempos para abordar las mejoras salariales aquí expuestas:

- Dietas, guardias 24 horas, turnicidad, nocturnidad y exceso de horas trabajadas: cumplimiento este mismo año, siendo la percepción del abono de la paga extra de diciembre, la realización del primer cobro contando con los atrasos y servicios que no hayan sido resuelto desde el último trimestre. Haciendo que el trabajo desarrollado obtenga su beneficio económico.
- **INVIED:** antes de finalizar el año 2021.
- **Complementos:** 50% en el transcurso de 2021, 50% en el primer trimestre de 2022. Salvo los señalados en su propuesta dentro del tiempo de reparto.
- **Territorialidad:** 70% en el curso 2021 y el 30% en el primer trimestre de 2022.
- **Reserva y RED:** A la mayor brevedad donde no se vea más dañada su economía personal.
- **Plan de Pensiones:** De manera progresiva a partir del año 2022.

Los tiempos que se proponen para establecer cuando se realizarían las mejoras retributivas del personal militar, están en consideración con la Tropa y Marinería que cesa a los 45 años de edad, siendo esta, una situación que plantea un escenario en el que mucho personal de la Escala de Tropa y Marinería, así como de Oficiales de Complemento, no podrán disfrutar de las mejoras retributivas que le corresponderían después de como mínimo servir en las Fuerzas Armadas 18 años; con respecto a ese personal.

SE PROPONE

Que sean entregadas con atrasos en su última nómina no más tarde del primer trimestre del 2022.

En Ciudad Real a, 14 de marzo de 2021



Firmado digitalmente por 47033557Y
FRANCISCO BELLON (R: G13619440)
Nombre de reconocimiento (DN):
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0411/PUESTO
1/35034/09122020113609,
serialNumber=IDCES-47033557Y,
givenName=FRANCISCO, sn=BELLON
CLAVIJO, cn=47033557Y FRANCISCO
BELLON (R: G13619440), 2.5.4.97=VATES-
G13619440, o=UNION DE MILITARES DE
TROPY UMT, c=ES
Fecha: 2021.04.14 21:44:28 +02'00'

FRANCISCO BELLON CLAVIJO PRESIDENCIA