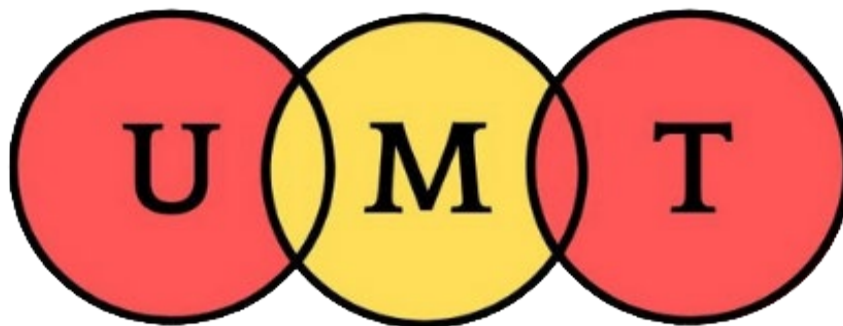


UNIÓN DE MILITARES



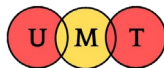
DE TROPA

**AÑO 2024**  
**PROPUESTA**  
**18**

Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento  
retributivo puestos especializados para la ETR



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



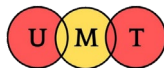
## Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

De acuerdo con la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 910/2012 de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, se eleva Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR, para su debate en el COPERFAS P24-03, quedando a la espera de recepción de resolución o respuesta motivada sobre el trámite o no de la misma con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa y la expresión de los recursos que procediera de acuerdo con los artículos 40, 47, 48, 112, 113, 121, 123 y 125 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre, del Procedimiento pudiendo recurrir en alzada y/o potestativamente en reposición de acuerdo con el artículo 112 de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que contra los actos de trámite que directa o indirectamente decidan sobre el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, se podrá interponer los mencionados recursos cabiendo fundarse en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de la misma Ley.

## INTRODUCCIÓN.

El personal de la Escala de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas desempeña un papel crucial en el funcionamiento y efectividad de las operaciones militares de los Ejércitos y la Armada. Reconociendo la creciente especialización y las habilidades específicas que muchos de estos miembros adquieren a lo largo de su carrera, se propone un sistema de reconocimiento retributivo que valore y recompense el desempeño en puestos especializados. Este documento presenta una propuesta detallada para la implementación de dicho reconocimiento, con base en la legislación vigente y mejores prácticas de gestión del talento.





## CONSIDERACIONES.

La Constitución Española, en su artículo 35, establece el derecho al trabajo y la remuneración adecuada. Específicamente, se menciona que **"todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia"**. Además, el artículo 23.2 garantiza el derecho de acceso a funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad, promoviendo la meritocracia.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, subraya **el derecho a la promoción profesional en igualdad de condiciones**. Esta ley busca garantizar que el desarrollo profesional de los militares sea equitativo y basado en el mérito y la capacidad.

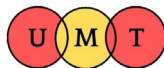
El Real Decreto 1064/2001, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de evaluación y ascenso del personal Militar Profesional establece un marco para la evaluación y promoción del personal basado en méritos, capacidades y el desempeño efectivo en puestos especializados

**Identificación de Puestos Especializados.** Análisis de Necesidades: Realizar un análisis exhaustivo de las necesidades operativas de las Fuerzas Armadas para identificar los puestos que requieren habilidades especializadas es un proceso fundamental para asegurar que la institución esté preparada para enfrentar los desafíos contemporáneos y futuros. Este análisis debe ser integral, abarcando varios aspectos críticos para proporcionar una visión completa y precisa de las necesidades de la organización.

### Revisión de las Operaciones Actuales y Futuras

#### 1. Evaluación de Misiones Actuales:





### Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

- Identificación de Funciones Clave: Analizar las misiones y operaciones actuales para determinar qué roles son esenciales y cuáles podrían beneficiarse de habilidades especializadas.
  - Desempeño de Personal Actual: Evaluar el rendimiento del personal en estos roles para identificar cualquier brecha de habilidades o áreas donde se pueda mejorar.
2. Proyección de Necesidades Futuras:
- Anticipación de Amenazas y Desafíos: Considerar posibles escenarios futuros, incluidos avances tecnológicos, nuevas tácticas de guerra, y cambios en el entorno geopolítico.
  - Desarrollo de Capacidades: Identificar qué habilidades serán necesarias para enfrentar estos desafíos futuros, asegurando que las Fuerzas Armadas estén equipadas no solo para el presente, sino también para el futuro.

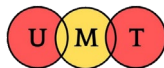
### Consulta con los Mandos y el Personal Especializado

1. Reuniones con Mandos:
- Feedback Directo: Organizar reuniones con oficiales de mando para obtener una comprensión directa de las necesidades operativas y las deficiencias de habilidades actuales.
  - Estrategia de Desarrollo: Colaborar con los mandos para desarrollar estrategias que puedan cerrar estas brechas de habilidades, incluyendo formación adicional y la incorporación de personal especializado.

### Identificación de Habilidades Especializadas

1. Definición de Competencias Clave:
- Tecnologías Avanzadas: Identificar competencias en áreas como la ciberseguridad, la inteligencia artificial, la guerra electrónica, y otras tecnologías avanzadas.





### Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

- Habilidades Técnicas y Científicas: Determinar la necesidad de habilidades en ingeniería, medicina, logística avanzada, y otras disciplinas científicas y técnicas.
2. Formación y Desarrollo:
- Programas de Formación: Desarrollar programas de formación especializados que puedan equipar a los miembros del personal de la Escala de Tropa y Marinería con las habilidades necesarias para estos roles especializados.
  - Educación Continua: Implementar programas de educación continua para asegurar que el personal mantenga y actualice sus habilidades en respuesta a las nuevas tecnologías y tácticas.

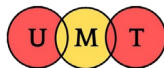
## Documentación y Recomendaciones

1. Informe Detallado:
- Resultados del Análisis: Documentar los hallazgos del análisis exhaustivo, incluyendo una lista detallada de los puestos que requieren habilidades especializadas y las competencias necesarias para cada uno.
  - Plan de Acción: Desarrollar un plan de acción basado en estos hallazgos, incluyendo recomendaciones para la contratación, la formación y el desarrollo de personal.
2. Implementación y Seguimiento:
- Monitoreo Continuo: Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y hacer ajustes según sea necesario.
  - Revisión Periódica: Realizar revisiones periódicas del análisis para asegurarse de que se mantenga actualizado y relevante en un entorno operativo en constante cambio.

## Requisitos de Retribución

1. Criterios de Elegibilidad





### Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

- Establecer criterios claros de elegibilidad para el reconocimiento retributivo, que incluyan:
  - Formación y certificación: Poseer las certificaciones y formación necesarias para el desempeño del puesto especializado.
  - Experiencia: Años de experiencia en el puesto especializado, con un historial de desempeño positivo.
  - Evaluación de competencias: Pasar evaluaciones periódicas que confirmen la competencia en el puesto especializado.

### Escalas Retributivas

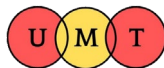
Desarrollar una escala retributiva específica para los puestos especializados, que se base en el nivel de especialización y la responsabilidad del puesto. Estas escalas deberán ser competitivas y reflejar el valor añadido que el personal especializado aporta a las operaciones militares.

### Proceso de Implementación

#### Fase de Planificación

1. Formación de un Comité de Evaluación: Crear un comité encargado de supervisar la implementación del reconocimiento retributivo. Este comité deberá estar compuesto por representantes de diferentes áreas, incluyendo recursos humanos, operaciones y el personal de la Escala de Tropa y Marinería.
2. Definición de Roles y Responsabilidades: Clarificar los roles y responsabilidades del comité y de otros actores involucrados en el proceso de implementación.
3. Desarrollo de Herramientas de Evaluación: Crear herramientas y métricas para evaluar las competencias y el desempeño del personal especializado.





## Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

### Fase de Ejecución

1. Comunicación y Sensibilización: Informar al personal de la Escala de Tropa y Marinería sobre el nuevo sistema de reconocimiento retributivo, sus beneficios y los requisitos para ser elegible.
2. Proceso de Solicitud y Evaluación: Establecer un proceso formal para que el personal solicite el reconocimiento retributivo, incluyendo la presentación de pruebas de certificación y experiencia.
3. Evaluación y Aprobación: El comité de evaluación revisará las solicitudes y realizará evaluaciones periódicas para garantizar que el personal cumple con los requisitos establecidos.

### Fase de Seguimiento

1. Revisiones Periódicas: Realizar revisiones periódicas del sistema de reconocimiento retributivo para asegurarse de que cumple con sus objetivos y hacer ajustes según sea necesario.
2. Feedback y Mejora Continua: Recopilar feedback del personal de la Escala de Tropa y Marinería y los mandos para identificar áreas de mejora y optimizar el sistema.

### Impacto Esperado

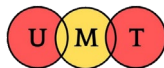
#### Beneficios para el Personal

1. Motivación y Satisfacción: Aumentar la motivación y satisfacción del personal especializado mediante una retribución justa que reconozca su esfuerzo y competencias.
2. Desarrollo Profesional: Fomentar el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades mediante incentivos retributivos.

#### Beneficios para las Fuerzas Armadas

1. Retención de Talento: Reducir la rotación del personal especializado, reteniendo el talento y la experiencia crucial para las operaciones.





### Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

2. Mejora Operativa: Aumentar la eficiencia y eficacia de las operaciones militares mediante la asignación de personal altamente capacitado a puestos críticos.
3. Innovación y Adaptabilidad: Fomentar una cultura de innovación y adaptabilidad mediante la valorización de competencias avanzadas y especializadas.

## Consideraciones Finales

Igualdad y No Discriminación. El sistema de reconocimiento retributivo debe ser justo e inclusivo, garantizando que todos los miembros del personal de la Escala de Tropa y Marinería tengan igualdad de oportunidades para acceder a los beneficios, sin discriminación por razones de género, origen étnico, religión, orientación sexual u otros factores no relacionados con el desempeño y las competencias.

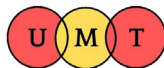
## Monitoreo y Evaluación Continua

La implementación de este sistema requiere un monitoreo y evaluación continua para garantizar su efectividad. Es recomendable establecer un ciclo de revisión anual, donde se analicen los resultados y se ajusten las políticas y procedimientos según sea necesario para mejorar su impacto.

Esta propuesta de reconocimiento retributivo por desempeño en puestos especializados para el personal de la Escala de Tropa y Marinería representa un paso crucial hacia la valorización del talento y las competencias dentro de las Fuerzas Armadas. Al implementar este sistema, no solo se reconoce el esfuerzo y la dedicación del personal especializado, sino que también se promueven unas Fuerzas Armadas más eficientes, motivadas y preparadas para enfrentar los retos del futuro.

Por lo expuesto, en defensa de la Escala de Tropa y Marinería que representamos, formulamos la siguiente,





## Propuesta 18-2024 sobre reconocimiento retributivo puestos especializados para la ETR

### PROPUESTA:

Esta propuesta está diseñada para ser revisada y adaptada conforme a las necesidades específicas y normativas internas de las Fuerzas Armadas, con el objetivo de fomentar una integración efectiva y justa del personal especializado.

1. Reconocer y recompensar la especialización: Establecer un sistema de retribución que valore las competencias especializadas adquiridas por el personal de la Escala de Tropa y Marinería.
2. Fomentar la capacitación continua: Incentivar al personal de la Escala de Tropa y Marinería a adquirir y mantener habilidades especializadas mediante una retribución adicional.
3. Mejorar la retención de talento: Reducir la tasa de rotación del personal especializado mediante un sistema de compensación atractivo.
4. Aumentar la eficiencia operativa: Garantizar que los puestos que requieren habilidades especializadas sean ocupados por personal altamente capacitado y motivado.

En Ciudad Real, a 14 de agosto de 2024

En Nombre y Representación de JD

Francisco Bellón Clavijo

