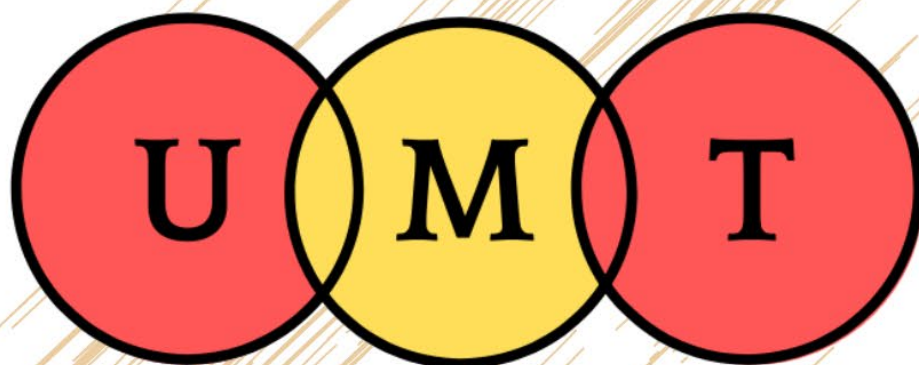




UNIÓN DE MILITARES



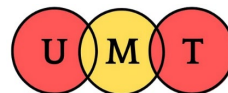
DE TROPA

2026

Propuesta al COPERFAS

Nº 02/2026 sobre acuerdo
MINISDEF-AENA





Unión de Militares de Tropa - 2026

Asociación Profesional 8/2013

I. SOLICITUD DE INICIO Y ADMISIÓN

De conformidad con la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio (Reglamento del COPERFAS), por medio del presente escrito **SE ELEVA** la Propuesta 02-2026 sobre acuerdo MINISDEF y AENA para su inclusión en el Orden del Día y posterior debate en el Pleno/Comisión correspondiente (P26-01).

II. GARANTÍAS PROCEDIMENTALES (ADVERTENCIA LEGAL)

Al amparo del artículo 35 y concordantes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **SE SOLICITA**:

1. La expresa admisión a trámite de la presente propuesta.
2. Que, en caso de inadmisión o de dictarse acto de trámite cualificado que decida directa o indirectamente sobre el fondo del asunto, determine la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzca indefensión (art. 112.1 Ley 39/2015), se notifique dicha resolución de forma motivada. Dicha notificación deberá expresar si el acto pone fin o no a la vía administrativa, los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, cumpliendo estrictamente con los requisitos de validez del artículo 40 de la citada Ley, bajo apercibimiento de nulidad.



PROPUESTA

LEGISLACIÓN

Para la elaboración y fundamentación de la presente propuesta se ha tomado como base el siguiente marco normativo y jurisprudencial:

- **Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería:** Artículos 20 y 21 relativos a medidas de incorporación laboral y mandatos de reserva de plazas.
- **Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:** Específicamente la Disposición Adicional Primera, que somete a las Sociedades Mercantiles Estatales a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- **Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera:** Artículo 7, referente al principio de eficiencia en la asignación de recursos públicos.
- **II Convenio Colectivo del Grupo AENA (Resolución de 4 de julio de 2025, BOE-A-2025-15819):** Normativa convencional que regula la selección externa y provisión de puestos.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP):** Estatuto Básico del Empleado Público, art. 55.
- **Real Decreto 1224/2009:** De reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

INTRODUCCIÓN

El modelo de carrera militar de la Escala de Tropa y Marinería conlleva la desvinculación forzosa a los 45 años. Esta circunstancia libera al mercado laboral un capital humano altamente cualificado cuya formación ha sido financiada íntegramente por el Estado.



AENA S.M.E., S.A., como entidad del Sector Público Institucional, presenta una identidad funcional en diversas áreas operativas (SEI, Mantenimiento, Seguridad) con las especialidades de las FAS. Sin embargo, la actual ausencia de mecanismos de pasarela, sumada a un sistema de selección que prima desproporcionadamente la antigüedad interna sobre la competencia técnica, genera una evidente ineficiencia en la gestión de los recursos humanos estatales. Resulta contrario a la lógica de la **"unidad de caja pública"** que el Estado invierta en formar técnicos especialistas en las FAS para, posteriormente, financiar desde cero la formación de personal civil en AENA, subutilizando el activo militar ya formado.

El objeto de esta propuesta es articular una solución técnica para alinear las políticas de contratación de AENA con la estrategia nacional de Defensa y Eficiencia del Gasto Público.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. Naturaleza Instrumental de AENA. AENA es una Sociedad Mercantil Estatal (SME) tutelada por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible a través de ENAIRE (51% capital público), por lo que se puede concluir que no actúa como un operador privado ordinario, sino como un instrumento del Sector Público Institucional. Conforme a la Disposición Adicional Primera de la Ley 40/2015, está obligada a respetar los principios constitucionales de acceso al empleo; es un instrumento del Estado. Resulta ineficiente y contrario a la Ley Orgánica 2/2012 que el Estado financie la formación integral de un bombero militar (cursos SEAD0111, permisos C+E, prácticas con fuego real y un largo etc.) para luego despreciar ese activo y financiar desde cero la formación de personal civil en AENA. La contratación de MTM y RED supone una optimización directa del gasto público (ahorro en costes de *training* y reducción de tiempos de adaptación).

SEGUNDA. Agravio Comparativo y Precedentes de Éxito. Existe una asimetría injustificada respecto a otros cuerpos estatales. Guardia Civil, Policía Nacional y Vigilancia Aduanera cuentan con tasas de reserva consolidadas, mientras que AENA, gestionando infraestructuras críticas de Interés Nacional, carece de esta sinergia.



TERCERA. Diagnóstico de Barreras de Entrada (Inequidad en Baremos). El análisis de las bases de convocatoria de AENA revela una desproporción injustificada en la fase de concurso. Según los baremos vigentes en el II Convenio Colectivo del Grupo AENA y las últimas bases de convocatoria publicadas, AENA valora desproporcionadamente la experiencia interna (1,25 puntos/mes) frente a la externa/militar en funciones idénticas (0,10 puntos/mes). Esta desproporción de 12 a 1 vulnera el principio de igualdad material y mérito sustantivo. Esto significa que 15 años de servicio como bombero en la Base Aérea de Torrejón puntúan menos que 18 meses como interino en un aeropuerto civil. Este sistema endogámico vulnera el principio de mérito sustantivo y debe ser corregido para reconocer la calidad técnica de la experiencia de años de servicio en todo tipo de situaciones del personal de la Escala de Tropa y Marinería.

CUARTA. Seguridad y Operatividad. La incorporación de personal militar aporta valores intangibles críticos para un operador de infraestructuras estratégicas: disciplina, jerarquía, habilitaciones de seguridad vigentes (HPS) y capacidad de respuesta ante crisis y catástrofes.

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

PROPUESTA:

1. ACUERDO ESTRATÉGICO ENTRE EL MINISTERIO DE DEFENSA Y EL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE (MODELO ADIF/RENFE)

Instar la firma de un **Convenio Vinculante** que establezca Cupo de Especialización Pública en las ofertas de empleo y procesos selectivos anuales de AENA para personal militar con más de 5 años de servicio, amparado en la Ley 40/2015.

- **Objetivo:** Este acuerdo no requiere rango de Ley, sino voluntad ejecutiva. Debe establecer que AENA S.M.E., S.A. incluirá en sus Ofertas de Empleo Público anuales una **tasa específica de reposición** (estimada en un 20%) destinada a personal procedente de las Fuerzas Armadas con más de 5 años de servicio, amparándose en la optimización de recursos del Sector Público Estatal (Ley 40/2015).



2. RECONFIGURACIÓN DEL BAREMO DE MÉRITOS (VÍA COMISIÓN PARITARIA) Instar, a través de la representación estatal en el Consejo de Administración de AENA, la creación del mérito "*Experiencia Profesional en Seguridad y Emergencias del Sector Público*", ponderándose al menos al 75% del valor de la experiencia interna, para corregir la actual distorsión competitiva.

- **Propuesta:** Crear una nueva categoría de mérito denominada "**Experiencia Profesional en Servicios de Emergencia y Seguridad del Sector Público**".
- **Ponderación:** Esta categoría debe puntuarse de forma **análoga a la experiencia interna** en AENA (o al menos al 75% de su valor), diferenciándola claramente de la "experiencia externa genérica" (empresa privada). Esto permitiría al militar competir en igualdad de condiciones con los interinos de la bolsa de AENA, superando la barrera actual de los 0,10 puntos, reconociendo así la especialización técnica adquirida durante años en las FAS.

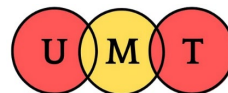
3. HOMOLOGACIÓN DIRECTA DE HABILITACIONES (MODELO TRAGSA/SVA).

Establecimiento de un protocolo de convalidación automática de Certificados de Profesionalidad (familia SEAD) y permisos de conducción militares para el acceso a las bolsas y plazas fijas:

- **Certificados de Profesionalidad:** Reconocimiento directo por parte de AENA de los títulos de Técnico Militar (Nivel 2 y 3) y Certificados de Profesionalidad (familia SEAD0111) obtenidos en el ET/EA/Armada, sin exigir convalidación civil previa, a efectos exclusivos de acceso y baremación interna, sin efectos académicos generales.
- **Permisos de Conducción:** Aceptación de los permisos militares (Clase F, C, E) como válidos para el cumplimiento de requisitos de las bases y para la valoración de méritos, tal y como ya se realiza en los acuerdos con empresas de transporte público.

4. PROYECTO PILOTO DE INCORPORACIÓN INMEDIATA Lanzamiento de una **convocatoria específica extraordinaria** para cubrir vacantes estructurales de difícil cobertura (principalmente en aeropuertos insulares o con alta rotación de personal eventual) reservada a personal militar, como prueba de concepto de eficiencia operativa.





- **Finalidad:** Demostrar a AENA y a la parte social (sindicatos), mediante un grupo piloto, que el personal militar reduce el absentismo y los costes de formación, allanando el terreno para la consolidación del modelo en futuras convocatorias generales.

En Sevilla, en la fecha que acredita firma digital que a continuación se inserta,

[ORIGINAL FIRMADO]

En Nombre y Representación de su JD., Don Francisco José Durán Baños

