

COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DE LA ASOCIACIÓN UNIFICADA DE MILITARES ESPAÑOLES –AUME- EN LA SUBCOMISIÓN DEL RÉGIMEN PROFESIONAL DE LOS MILITARES DE LAS FAS

PRIMERO

La aplicación incompleta de la Ley de Tropa y Marinería, la falta de una estrategia para la implementación de una parte trascendental de la misma, y el escaso interés demostrado por los equipos ministeriales en unas responsabilidades que ningún rédito les proporcionaba a corto plazo, ha llevado a que miles de militares temporales y sus familias se encuentren en la actualidad con un grave problema, ellos y sus familias. Nosotros, la AUME, tenemos el compromiso y la responsabilidad de trabajar ofreciendo las mejores salidas a la situación que sufren; sus señorías tienen la gran tarea de legislar de controlar al Gobierno para conseguir justicia profesional con estos trabajadores. Trabajadores que después de todo han cumplido con su compromiso mientras que el Gobierno les ha dejado de lado, entre loas, admiración, elogios y reconocimiento a su labor...reconocimiento sin más, sin que se haya implementado una parte importante de lo contratado, que además es lo que está previsto en diversas leyes vigentes.

La profesionalización absoluta de las Fuerzas Armadas comenzó a principios del siglo bajo la premisa de la urgencia, de la necesidad imperiosa de completar las plantillas que el planeamiento de entonces diseñó como las necesarias para garantizar la defensa de España. Tras la finalización del servicio militar obligatorio y en época de bonanza económica, las Fuerzas Armadas veían reducir sus efectivos y surgió la necesidad de ofertar una posibilidad laboral atractiva por las teóricas excelentes condiciones de trabajo, de desarrollo profesional y de reinserción laboral, como reclamo. Y surtió efecto. Se colmaron las plantillas, y a funcionar. Solo que, la parte contratante estatal dejó su “compromiso” para mucho después, para cuando ya ha sido demasiado tarde.

Justo Zambrana, Subsecretario de Defensa en el año 2005 durante la elaboración de la ley ya vaticinó, en un artículo publicado en El País, lo que ocurriría en estos años respecto del alto coste del modelo (a pesar de que entonces sólo era un reciente proyecto la Ley de Tropa y Marinería)¹

“El ciudadano se preguntará por el coste que tal propuesta supone. Cabe responder que de inmediato el coste es prácticamente nulo y no se hará presente hasta pasado el año 2015, alcanzando velocidad de crucero en 2025”.

Sí, porque no sólo es un problema para estos militares, o un problema por tanto para la sociedad, es que lo es también para las arcas públicas.

Las FAS se han aprovechado de un reclutamiento que exigía un bajo nivel en titulación ofertándoles preparación, titulación y salidas profesionales. Pero no se les ha ofrecido de manera adecuada las capacidades para poder satisfacer las expectativas creadas por la propia ley. La Directora General de Personal ha reconocido esta situación en su comparecencia en esta subcomisión.

Se ha creado esta subcomisión porque se ha diagnosticado y reconocido un problema. Ya no se trata tanto de determinar sus orígenes, aunque estos puedan servir para que, tras un análisis, se pueda ayudar a encontrar las soluciones, se trata de buscar salidas a esta grave situación y no creo que tengamos que conformarnos con buscar simples ayudas que amorticen el impacto del no cumplimiento de la ley, sino en hacer justicia profesional dándole a cada uno lo que le corresponde. No olvidemos que si hoy estamos aquí es por la decisión que se ha tomado en la Comisión de Defensa desde los grupos que la componen, pero desde el conocimiento que las propias asociaciones hemos hecho ver haciéndonos eco de las reivindicaciones que, los militares que se encuentran con la problemática que tratamos, han hecho valer transmitiéndonoslas porque les afecta a su proyecto de vida y al de sus familias.

No se trata de espolear ni de azuzar, como desgraciadamente escuchamos de representantes asociativos que, de otras escalas y desde la trasnochada mirada paternalista y el clasismo más rancio, se transmite sin ser conscientes de la verdadera magnitud del problema y de quienes tienen la primera responsabilidad del mismo que no son otros que la propia ley, el Gobierno y el Ministerio que no han sido capaces de llevarla a cabo en todos sus términos.

Son muchas las expectativas que miles de compañeros han puesto en este trabajo que se ha iniciado en la Comisión de Defensa y por ello esta subcomisión tiene que dar una respuesta clara y contundente. De esta subcomisión no deberían salir meras recomendaciones de modificaciones reglamentarias, si realmente queremos dar una respuesta eficaz. Son muchas las aportaciones que se están realizando desde diversos ámbitos; señorías, se trata de aportar ideas y AUME se lo va a poner muy fácil. Sólo hace falta voluntad política, vencer las inercias inmovilistas y hacer justicia.

Pero no se trata sólo de un problema de unos militares que, mirando parte de la aplicación de la ley y la no aplicación de otra parte de ella, podían, quizá, haber maniobrado con antelación y haber buscado soluciones al problema que en parte les creaba el MINISDEF al no dar respuesta a su problemática situación. No. Se trata también de un grave problema que se le crea a las arcas del Estado. Millones de euros durante varios años van a emplearse en un personal que no realiza labor alguna para el MINISDEF. No nos corresponde a nosotros valorar el agravio que esto puede suponer para otros colectivos que también están afectados seriamente por la crisis de empleo que padece España, pero, sin duda, es además un problema sobrevenido para el Estado.

Antes de pasar a exponerles nuestras propuestas quisiera hacer una pequeña reflexión sobre el concepto de “rejuvenecimiento” en las Fuerzas Armadas. Ni la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, ni la Ley de Tropa y Marinería, ni la Ley de la carrera militar, mencionan el rejuvenecimiento de las Fuerzas Armadas. Aquí han oído y oirán hablar de rejuvenecimiento y operatividad, pero no hay normativa alguna que correlacione ambos términos. Sólo existe mención a la operatividad en la LCM, en referencia a las responsabilidades de las jefaturas de los ejércitos de la Armada y de los Cuerpos comunes, para mantener la operatividad de las unidades y para informar y asesorar al Ministro.

En el Preámbulo de la Ley de la carrera militar se estipula que:

*“Desde el punto de vista de las competencias la ley es coherente con la Ley Orgánica de la Defensa Nacional. En este sentido, se refuerzan las que corresponden al **Jefe de Estado Mayor de la Defensa, quien asesorará e informará al Ministro de Defensa sobre el régimen del personal militar, trasladará al Subsecretario de Defensa los requerimientos que, en materia de personal militar, afecten a la operatividad** de las Fuerzas Armadas y establecerá directrices para orientar la preparación de la Fuerza de cada uno de los Ejércitos con objeto de asegurar la eficacia operativa de las Fuerzas Armadas.”*

En este sentido sería quizá pertinente solicitar del JEMAD (único mando que informa en este sentido al Ministro) cualquier informe que se haya realizado relacionando la edad con la operatividad, si es que lo hay.

Como sus señorías saben, la Ley de Tropa y Marinería establece en su artículo 17.1 que:

“Los militares profesionales de tropa y marinería, siempre que tengan cumplidos al menos 18 años de servicios y lo soliciten, adquirirán la condición de reservista de especial disponibilidad una vez finalizado el compromiso de larga duración al cumplir la edad de 45 años.”

Y el artículo 18.2 dice que:

“En situaciones de crisis, corresponde al Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, autorizar, con carácter excepcional, la incorporación a las Fuerzas Armadas de reservistas de especial disponibilidad.”

Obviamente resulta paradójico que se argumente el rejuvenecimiento para mantener la operatividad echando a los militares de 45 años (insisto, como siempre, sólo a la tropa y marinería) y, cuando verdaderamente la Defensa los necesite, se les pueda reincorporar de nuevo con más de 45 años. Por otro lado, los Reservistas Voluntarios (no confundir con los RED) pueden ser activados y mantener dicha condición hasta los cincuenta y ocho años.

Pero es que además debemos tener en cuenta que la “operatividad” a nivel físico se le exige a todo militar durante toda su vida en activo mediante reconocimientos médicos y pruebas físicas anuales. El Test General de la Condición física –TGCF- se debe de realizar, previo reconocimiento médico, y superar para poder tener acceso o conservar su puesto en numerosas unidades, además de ser necesario también para procesos de promoción, ascenso, ocupación de vacantes, comisiones, etc.

Más todavía, las unidades operativas realizan la denominada “prueba de unidad”, consistente en la realización, por todos sus miembros, de un test de esfuerzo mediante una prueba física muy exigente (participando tropa, suboficiales y oficiales).

Seguramente ya se habrán realizado aportaciones, en esta subcomisión, de comparaciones con otros cuerpos y ámbitos laborales; nosotros lo efectuemos en su misma línea: cuerpos de bomberos, cuerpos de policías y la propia Guardia Civil no ponen limitaciones por edad a sus integrantes. Un ejemplo claro de discriminación es por ejemplo que los miembros de la Unidad Militar de Emergencias, de Tropa y Marinería temporales tengan que abandonar las FAS a los cuarenta y cinco años, mientras que un cuerpo homólogo, como es el de los bomberos, no tiene esa restricción de edad; cuarenta y cinco años es precisamente la media de edad de los bomberos en toda España.

Hemos dicho que la legislación no recoge impedimento alguno en aras del rejuvenecimiento o de la operatividad, sin embargo hemos visto que aún así se realizan pruebas físicas y reconocimientos médicos que garanticen la “operatividad del militar”. Sin embargo es la propia Constitución la que sí impone garantía mediante un derecho a lo contrario de lo que se argumenta en determinadas ocasiones. El artículo 14 de la CE establece que no *“pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal”*, el artículo 35 establece que todo español tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de la profesión y a su promoción, y el artículo 10 dice que *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos”*, y dicha Declaración establece en el artículo 23 el derecho al trabajo, sin que se establezca límite alguno.

Curiosamente, nos encontramos con que lo que se ha legislado sobre la edad (el rejuvenecimiento ni se nombra) es en positivo para el militar, para el trabajador. Es por ello que desde aquí pido que desaparezcan las menciones al rejuvenecimiento y que sus señorías hagan oídos sordos a quienes las hagan. Esto pertenece a un debate que se encuentra latente en la sociedad y que a día de hoy no inflige más que un cierto menosprecio a las personas por el simple hecho de la edad. Señorías hablar de rejuvenecimiento es indecente. Si lo aplicamos a todo el orden social, a todo el ámbito laboral, estaremos aplicando una discriminación a la persona como en su día se realizó con la mujer (y que aún se intenta) con el argumento de su falta de “fuerza” o de inferioridad física respecto del hombre.

Creo que el mapa tras las intervenciones de miembros de las asociaciones así como de diferentes estamentos del Ministerio, les está quedando meridianamente claro. Ahora les voy a comentar lo que, desde nuestra experiencia como militares y desde el conocimiento de la actual situación vista desde dentro, proponemos para tratar de revertir la actual situación. También, desde la legitimidad de llevar trabajando sobre este asunto desde hace más de diez años y de haber reivindicado la solución al problema ante diversos gobiernos de variado signo político y ante los diversos grupos parlamentarios, con persistencia en su planteamiento y siempre con voluntad de aportar soluciones y de poner a cada persona en el centro de la solución.

SEGUNDO

PROPUESTAS DE LA ASOCIACIÓN UNIFICADA DE MILITARES ESPAÑOLES

Dos son los ámbitos que nos planteamos para la resolución de la problemática actual. En primer lugar un nuevo ámbito normativo que se establecería en el medio o largo plazo. En segundo lugar una serie de medidas transitorias hasta la aparición de ese nuevo marco legal, que en todo caso pueden ser efectivas en tanto se mantenga la actual situación de la ley.

ELABORACIÓN DE UNA LEY INTEGRAL DE PERSONAL.

La Ministra de Defensa, en su primera comparecencia en la Comisión de Defensa, con respecto a los recursos de personal, marcó los principios rectores de su política. Aquí, señorías, permítanme que añada otra temática que, por la propia aportación de la Ministra, entra de lleno a justificar nuestra primera propuesta. En palabras de la propia Ministra: “estamos legislando o legislaremos sobre el devenir de carreras profesionales...”. Entre los principios mencionados se encuentran la eficiencia y la previsibilidad:

Eficiencia: Optimizar recursos mediante la búsqueda de un mejor modelo de gestión de los recursos humanos.

Previsibilidad: imprescindible para dotarnos de estabilidad en el marco normativo y también de confianza y de tranquilidad en el marco del personal de nuestras Fuerzas Armadas. La transparencia en la gestión y la preservación de la seguridad jurídica, así como los principios de mérito y capacidad, son fundamentales para cumplir este objetivo.

La Ministra continuaba diciendo que: “sobre la base de estos principios desarrollaremos la política de personal que sea más adecuada”

Por otro lado, el JEMAD, en su primera comparecencia ante sus señorías en la Comisión de Defensa, esbozó el futuro inmediato de su actuación hablando del “nuevo sistema de planeamiento de la Defensa que acaba de implantarse” y que con este nuevo proceso de planeamiento las previsiones a largo plazo con respecto a los recursos de personal se considerarán desde la primera fase del planeamiento. Y hablando del proyecto de presupuestos, comentó que éste es el arranque de unas nuevas Fuerzas Armadas.

Ustedes tienen conocimiento de lo que ha generado en las Fuerzas Armadas la Ley de la carrera militar del año 2007. Supongo que les ha llegado y les llegará por distintas vías el malestar causado por una ley que ha generado y genera agravios, injusticias, falta de seguridad jurídica y una total falta de expectativas de futuro profesional. El Ministerio está invadido de recursos, quejas e iniciativas, generadas por la ley y sus desarrollos. Se debe potenciar e incentivar la promoción vertical y se hace muy necesaria la implementación de una promoción horizontal atractiva; a los procesos de promoción y ascenso les falta transparencia y equidad (informes de calificación subjetivos y opacos, evaluaciones para el ascenso sin transparencia y sujetas a la subjetividad del mando). A ello hay que añadir la falta aún de equiparación de la formación con el sistema educativo general.

La actual situación de los militares temporales, no sólo los que se encuentran con la problemática del abandono a los cuarenta y cinco años, en general todas las escalas, es de falta de expectativas profesionales, y la unidad de las Fuerzas Armadas exige de una norma que alinee estas escalas con el resto de los militares de carrera. Cualesquiera otras medidas que se tomen ahora no serán más que parches que pospondrán para un futuro una problemática que la actual Ley de Tropa y Marinería no es capaz de solucionar.

Por todo ello creemos necesario la elaboración de una nueva ley para todos los miembros de las Fuerzas Armadas que pueda hacer partícipes a todos sus integrantes de una auténtica carrera profesional.

“Legislaremos sobre el devenir de carreras profesionales”; “un mejor modelo de gestión de recursos humanos”; “transparencia en la gestión y la preservación de la seguridad jurídica, así como los principios de mérito y capacidad”; “desarrollaremos la política de personal que sea más adecuada”; “nuevo sistema de planeamiento de la Defensa”; “las previsiones a largo plazo con respecto a los recursos de personal se considerarán desde la primera fase del planeamiento”; “el arranque de unas nuevas Fuerzas Armadas”. Si a estas intenciones de la cúpula Ministerial (del Gobierno) unimos la problemática aquí esbozada, tenemos que hablar necesariamente de un nuevo modelo de personal en las Fuerzas Armadas y de un nuevo marco legal.

La condición de permanencia es la condición por la que un trabajador mantiene una relación de servicios de carácter permanente con la administración, como lo son todos los funcionarios y militares de carrera, que pasan a dicha situación al acceder a una

escala o tras unos procesos de promoción interna que, en el caso específico de los militares de Tropa y Marinería, resultan más exigentes que los que efectúan el personal funcionario de carrera de la misma categoría profesional (técnicos).

MEDIDAS TRANSITORIAS

- **Ampliación de plantillas de puestos de “permanente”.** No existe limitación alguna en la ley sobre el número total de militares permanentes. Ya hemos explicado nuestra postura referente al “rejuvenecimiento”. Como se ha hablado también de la “operatividad”, hay que añadir que, aunque existe un porcentaje amplio de personal de Tropa y Marinería en destinos de la Fuerza, un 75%, no todo el mundo, ni siquiera una gran mayoría, ocupa puestos eminentemente operativos que supongan grandes esfuerzos continuados. En todo caso en esas unidades hay suboficiales y oficiales en las mismas condiciones de edad (más bien mayores). Resta un 25% de personal que no está en unidades de la Fuerza, sin embargo actualmente sólo existe un 14% de militares de Tropa y Marinería permanentes, número insuficiente para quedarnos con los más formados y experimentados. Es decir existe un 11% de personal que podría transformarse en permanente, a lo que cabría añadir todos aquellos puestos de las unidades de la Fuerza que realmente no son “operativos”, con exigencia de sobreesfuerzo físico continuado (personal en administración, logística, mantenimiento, etc., de dichas unidades)
- **Activación de los Reservistas de Especial Disponibilidad RED.** Las medidas que se puedan implementar con motivo de los trabajos y conclusiones de esta subcomisión, tendrán que dar también una respuesta a la situación del personal que ya ha abandonado las Fuerzas Armadas y el que lo hará en las siguientes fechas. Otras medidas que proponemos aquí, ya tienen difícil aplicación para ese personal (nueva ley, nuevas plazas de permanente, formación, etc.) por ello es necesario una medida retroactiva fácil de aplicar: activación de los RED. La Ley de Tropa y Marinería en su artículo 18 establece que el Consejo de Ministros, en situación de crisis, y a propuesta del Ministro de Defensa, con carácter excepcional puede activar a los RED.
- **Facilitar los procesos de promoción, ascenso y acceso a una relación de servicios de carácter permanente y obtener la condición de militar de carrera.** Por ejemplo, además resulta un agravio, que en procesos de promoción a otra escala se establezca un límite de edad inferior al que en el mismo proceso se establece para el personal de acceso directo.
 - **Desaparición de los límites de edad en todos los procesos.**
 - **Desaparición del límite de número convocatorias a los que se puede tener acceso.**
- **Facilitar la consecución de títulos.** Dotar de becas específicas y de medidas singulares que faciliten el estudio y la dedicación a la adquisición de mayor y más específica formación para la consecución de títulos de técnicos de grado medio y superior, en especialidades reconocidas por el Ministerio de

Educación. Plena disponibilidad para la realización de dichos cursos de forma presencial. Estos títulos convalidarían parte de los planes de estudios (parte específica) para el cambio de escala, así como en la trayectoria profesional (empleo, cursos de formación complementaria, etc.) con la parte general del plan de estudios, reduciendo con ello tiempos y recursos.

- **Dedicación en exclusiva de los últimos dos años de compromiso para la obtención de titulaciones y preparación para la reinserción en el mundo laboral.** Para este punto como para el anterior, se deben tener en cuenta las difíciles condiciones de disponibilidad de tiempo continuado del militar para la realización de estudios o cursos.
- **Desaparición de la escala de complemento y propuesta de un sistema para incorporar paulatinamente a los actuales componentes de dicha escala en la escala de oficiales.** Se trata de hacer de las escalas una escalera profesional y de huir del anterior modelo de la “mili”.
- **Facilidad para abandonar las FAS sin más requisito que tener los dieciocho años de servicio.** Desaparición de los requisitos de encontrarse en situación de actividad, o de cumplir dieciocho años de servicio, pudiendo encontrarse en situación de excedencia o de asuntos propios. Facilitar la incorporación de forma inmediata a otro puesto de trabajo fuera de las FAS.
- **Reconocimiento real de los años de servicio como un valor en el acceso a aquellos cuerpos de la administración donde su experiencia resulte positiva.**
- **Reducir los plazos mínimos para la situación de excedencia por interés particular,** para el personal de Tropa y Marinería y Complemento a un periodo de tres o seis meses, de manera que aquél militar que opte por ella, pueda superar los periodos de “prueba” exigidos en las empresas u otras administraciones, sin miedo a quedarse en la calle en caso de no superación de los mismos. En general suprimir el régimen de incompatibilidades para el personal temporal.
- **Publicación de vacantes de los puestos actualmente no ocupados en las plantillas de personal civil, tanto funcionario como laboral, del Ministerio de Defensa, con reserva del 100% de plazas para el personal de Tropa y Marinería con compromiso de larga duración o que hayan abandonado las FAS y tengan la consideración de RED.**
- **Facilidades a las empresas para la contratación.** Rebaja en las cotizaciones a las empresas empleadoras o su pago por parte del Ministerio de Defensa. Incentivos a la contratación, cláusulas sociales, etc.

En definitiva, todas estas iniciativas y otras que sin duda son necesarias, han de configurarse en el seno de una Estrategia de Reclutamiento y Empleo, transversal, trazada con la colaboración y participación de representantes de la Administración (Ministerios de Defensa, Empleo, Educación, Administraciones Públicas, Asuntos Sociales, etc.) y de la sociedad civil organizada (Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Asociaciones de Miembros de las Fuerzas Armadas, Universidades, etc.), en la que después de un trabajo previo de análisis y de diagnóstico, se establezcan

líneas de trabajo permanentes, participativas, con elementos de seguimiento, de control y de evaluación, con acciones multidisciplinares, dotadas presupuestariamente y con el carácter de permanencia en el tiempo, que permitan abordar los procesos de reclutamiento, carrera militar, trayectoria profesional y salidas profesionales en los casos de cese en la relación de servicio profesional con las Fuerzas Armadas, como un todo, al considerar que de todo ello depende su plena operatividad y la salvaguardia y respeto de los derechos fundamentales y profesionales de los militares en las distintas fases por las que pueda pasar a lo largo de su vida militar. Hay que huir del actual modelo, descoordinado, ineficaz, y que no ha puesto a la persona en el centro del sistema. Las acciones aisladas, sin conexión, sin coordinación y sin evaluación, se han demostrado incapaces de lograr los diversos objetivos que no son excluyentes sino absolutamente conectados y con necesidad de trabajar en una única realidad sincronizada.

Señorías, la Ley de Tropa y Marinería se hizo de prisa y corriendo, sin participación de los propios implicados y se ofertó a un personal que se sabía entraría con escasos recursos (un porcentaje de ellos casi sin estudios y sin posibilidades de encontrar trabajo). La Ley es una ley engañosa pues los efectos negativos que pudieran haber dado otro rumbo a la misma eran a largo plazo y por tanto no importaban, ya que no afectaban a su puesta en marcha. **Pero lo peor es que se trata de una ley perniciosa que además impone unas condiciones desproporcionadas entre el trabajador y el empleador –el Estado–.** No voy a nombrar las capacidades del personal a quien se dirigía esta ley, pero sí las capacidades que en derechos podrían tener aquellos: apenas nada. **Cláusulas abusivas como puedan ser las de las famosas hipotecas con cláusula suelo.** Sin sindicatos y, en aquella época sin asociaciones profesionales, lo que ofrecía la ley se realizaba entonces **desde una posición de abuso**, a la que se añadía que los sucesivos y continuados incumplimientos del marco legal, quedaban sin respuesta alguna de ningún tipo por parte de los propios afectados.

Ha llegado el problema, en parte previsto por el entonces Subsecretario de Defensa. Es hora de actuar. Hagamos las cosas bien para no volver a dejar nada para el futuro, pero, sobre todo, para dar solución a los graves problemas que aquejan ahora a miles de hombres y mujeres que han dado lo mejor de su juventud en beneficio de nuestra sociedad.

Madrid 8 de mayo de 2017

ⁱ Justo Zambrana Pineda, Subsecretario de Defensa, Tribuna: LA LEY DE TROPA Y MARINERÍA, Soldados “Profesionales”. El País, 2 mayo 2005.