

PROPUESTA

PROPUESTA AUME 08/2019 P19-02 ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS MILITARES

PRIMERO

La profesión de militar lleva a la persona que la profesa a mantener una relación con su puesto de trabajo que le resulta altamente absorbente. La disponibilidad permanente, mal entendida o, posiblemente, sibilinamente aprovechada por quienes tienen responsabilidad en la administración, organización y mando, en general, en las Fuerzas Armadas, merma el ámbito vital y de ciudadanía del militar privándole de un espacio personal e íntimo y reduciéndole a una mínima expresión el derecho a la conciliación personal, familiar y laboral, haciendo primar, por encima de todo, la disponibilidad para el servicio, aún encontrándonos en una situación de paz y sin grandes amenazas inminentes ni cercanas, sin que además se haya establecido una norma que delimite el alcance de la misma a tenor de lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

A esta situación hay que añadir que el menoscabo de derechos, que privan al militar de una ciudadanía plena, le imposibilita el uso de “herramientas” adecuadas para la defensa de sus intereses profesionales, como son los de carrera y retributivos (incluso privándole de intereses sociales) y para la libre reivindicación de soluciones a sus problemas en esos ámbitos. Por ello tradicionalmente en su normativa se incluye que en primer término es el Estado quien ha de velar por sus intereses.

1

Sin embargo, la situación real es que el Estado ha permitido que los militares estemos mal atendidos, mal administrados – incluso mal mandados - y con unas retribuciones que no se corresponden con el trabajo realizado y con las condiciones en que el mismo se efectúa. Retribuciones que, por ello, ni son justas ni son dignas.

A la organización interna (totalmente alejada de lo que como servidores públicos es exigible) hay que añadir el caótico sistema de formación (donde no se titula a la mitad de sus efectivos, las convocatorias de acceso están tan mal diseñadas que permiten que muchas plazas queden vacantes, las academias no cumplen con los números de egresados, y las convalidaciones son casi inexistentes en algunas escalas), las horas extraordinarias, las jornadas prolongadas, la movilidad geográfica, la realización de guardias, etc., que apenas tienen compensación en descansos y, mucho menos, mediante las retribuciones. El militar tiene una experiencia laboral donde los espacios de trabajo, personales y familiares se confunden y dicho menoscabo no tiene compensación económica alguna, siendo los principales parámetros sin reconocimiento alguno, los horarios, la peligrosidad, la disponibilidad y la penosidad.

Tanto las asociaciones profesionales como el Observatorio de la vida militar han hecho valer esta situación de menoscabo de reconocimiento retributivo a la labor del militar,

habiéndose hecho eco de ello los partidos políticos con representación en el Parlamento a través de los miembros de la Comisión de Defensa. Los diputados de dicha Comisión ya han manifestado que es necesaria la adecuación de las retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas de acuerdo a las funciones, cometidos y tareas que les son encomendadas. Hay iniciativas parlamentarias aprobadas por unanimidad o con un muy amplio apoyo que establecen y concretan la obligación del Gobierno de atender a todas estas cuestiones y de hacerlo de manera inmediata, urgente e inaplazable.

SEGUNDO

Desde AUME se realiza la siguiente propuesta teniendo en cuenta los requisitos de titulación exigidos para el ingreso o promoción profesional en los diferentes Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas y adquirir la condición de militar y la condición de militar de carrera de la categoría de Oficial, Suboficial y Tropa y Marinería, los Planes de Estudios de la Formación Militar General y Específica, la Formación de Perfeccionamiento requerida en los ascensos y procesos de evaluación, los cometidos, funciones y tareas desarrollados en los diferentes campos de especialización requerida en cada uno de los puestos de trabajo que se desarrollan, etc. En comparación con otros servidores públicos y, en particular, con el personal perteneciente al Cuerpo de la Guardia Civil – cuyos miembros también tienen la condición de militares - , que desarrollan algunas funciones y cometidos equivalentes en muchas de sus tareas a los de los miembros de las Fuerzas Armadas, a los que se les requieren los mismos requisitos de titulación que a estos, se comprueba que, aquellos, perciben unas retribuciones que, antes de la subida por equiparación salarial (de policías y guardias civiles con el resto de policías del Estado), eran mayores que las del personal de las Fuerzas Armadas, y, por tanto, ahora van a ver aumentada su diferencia de forma ostensible. Sirva como ejemplo que un Guardia Civil estará cerca de percibir las mismas retribuciones que un Subteniente de las Fuerzas Armadas.

2

TERCERO

Por todo ello AUME realiza la siguiente **PROPUESTA** :

La actualización de las retribuciones de los militares tiene como referente a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, en concreto a la Guardia Civil que por similitud de algunas funciones, servicios y trabajos, donde además las condiciones de desarrollo de los mismos pueden ser idénticas a las de los militares. Realizamos, en primer lugar una comparativa de retribuciones con la Guardia Civil y pasamos a continuación a efectuar una propuesta atendiendo a distintos conceptos retributivos.

PROPUESTA DE ADECUACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS MILITARES

Sirva como introducción a esta propuesta lo expuesto en los puntos primero y segundo.

La tabla que se muestra a continuación expone las diferencias retributivas entre el personal de las Fuerzas Armadas y el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil).

Para su confección se han tenido en cuenta los conceptos de “sueldo base”, “complemento de empleo” y “componente general del complemento específico. No se han tenido en cuenta ni los trienios, ni el componente singular del complemento específico, ni tampoco el complemento de dedicación especial o productividad actual, se incluye la subida establecida en la Resolución de 19 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se publica el Acuerdo entre el Ministerio del Interior, sindicatos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil, en las que se calcula una subida general de unos 720 Euros entre los años 2018-2020 para los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil en concepto de Componente Singular del Complemento Específico y Productividad, que se sumarian a los actuales a los que habría que sumar la subida prevista de IPC para el resto de personal de la Función Pública.

EMPLEO FAS	GRUPO	NIVEL	TOTAL FAS (1)	DIFERENCIA (3)	%	TOTAL GC (2)	NIVEL	GRUPO	EMPLEO G.CIVIL
G.E./A.G./G.A.	A1	30	4268,4	-64,6	-1%				
T. GENERAL/ALMIRANTE	A1	30	3948,4	-384,6	-15%	4333,0	30	A1	TTE.GENERAL
G.DIVISION/VICEALMIRANTE	A1	30	3595,6	-521,4	-16%	4117,1	30	A1	GEN.DIVISION
G.BRIGADA/CONTRALMIRANTE	A1	30	3241,3	-626,8	-16%	3868,1	30	A1	GEN.BRIGADA
CORONEL/C. DE NAVIO	A1	29	2968,6	-723,2	-20%	3691,8	29	A1	CORONEL
T.CORONEL/C. DE FRAGATA	A1	28	2730,5	-923,0	-25%	3653,5	28	A1	TTE.CORONEL
COMANDANTE/ C. DE CORBETA	A1	27	2558,8	-1080,8	-30%	3639,6	27	A1	COMANDANTE
CAPITAN/TTE. DE NAVIO	A1	26	2363,0	-1006,8	-30%	3369,7	25	A1	CAPITAN
TENIENTE/ALFEREZ DE NAVIO	A1	24	2114,4	-1080,5	-34%	3194,9	24	A1	TENIENTE
ALFEREZ/ALFEREZ DE FRAGATA	A2	23	1887,6	-1203,6	-39%	3091,2	23	A1	ALFEREZ
S.MAYOR	A2	23	2313,4	-808,4	-26%	3121,8	23	A2	SUB.MAYOR
SUBTENIENTE	A2	22	2159,7	-861,2	-29%	3020,9	22	A2	SUBTENIENTE
BRIGADA	A2	21	1960,3	-839,9	-30%	2800,2	22	A2	BRIGADA
SARGENTO 1º	A2	20	1837,3	-886,3	-33%	2723,7	20	A2	SARGENTO 1º
SARGENTO	A2	19	1726,4	-940,7	-35%	2667,1	20	A2	SARGENTO
CABO MAYOR	C1	18	1513,4	-1133,0	-43%	2646,5	20	C1	CABO MAYOR
CABO 1º MILITAR DE CARRERA	C1	17	1404,2	-1154,8	-45%	2559,0	19	C1	CABO 1º
CABO MILITAR DE CARRERA	C1	15	1302,1	-1193,2	-48%	2495,3	19	C1	CABO
SOLD/MAR. MILITAR DE CARRERA	C1	13	1199,0	-1178,0	-50%	2377,0	17	C1	GUARDIA
CABO 1º TEMPORAL	C2	17	1276,0	-1283,0	-50%				
CABO TEMPORAL	C2	15	1173,9	-1321,4	-53%				
SOLD/MAR. TEMPORAL	C2	13	1070,8	-1306,2	-55%				

Datos obtenidos según:

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

Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

(1) Suma de Sueldo Base, Complemento de Empleo y C.G.C.E.

(2) Suma de Sueldo Base, Complemento de Empleo y C.G.C.E. + EQUIPARACION SALARIAL (C.S.C.E + Productividad + IPC)

(3) Para el calculo de la diferencia no se han incluido los conceptos de Trienios, C.S.C.E y Productividad iniciales

4

Como ejemplo se muestra la diferencia retributiva que existirá el 1 de enero de 2020, cuando entre en vigor el tercer tramo de la equiparación salarial entre el empleo de soldado/marinero y un guardia civil, incluyendo todos los conceptos excepto los trienios.

EMPLEO MILITAR	GRUPO	NIVEL	SUELDO	C. EMPLEO	CGCE	CSCE	PRODUCTIVIDAD	EQUIPARACION	SUMA TOTAL
Soldado, Marinero Carácter Temporal (1)	C2	13	636,0	299,9	135,0	99,1			1170,0
Soldado, Marinero Militar de Carrera (1)	C1	13	764,2	299,9	135,0	99,1			1298,2
Guardia Civil (2)	C1	17	764,2	395,2	497,2	110,0	70	720,1	2556,6

(1) Se toma como CSCE el Nivel 6 que es el más común para el empleo de Soldado/Marinero entre los Ejercitos y Armada sin productividad.

(2) Se toma como CSCE (Proteccion y Seguridad) y Productividad el valor mínimo. (Datos obtenidos de internet)

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PROPUESTA A ESTUDIO

COMPLEMENTO DE EMPLEO

Se propone una subida de las cantidades asociadas a este concepto, de acuerdo a las responsabilidades ligadas al empleo y al orden jerárquico establecido en las Fuerzas Armadas. Para ello se han tenido en cuenta las responsabilidades ejercidas de acuerdo a las competencias en materia de seguridad y defensa que desarrollan los miembros de las Fuerzas Armadas en comparación con otros miembros pertenecientes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que tienen las mismas competencias en materia de seguridad y defensa.

Para el empleo de soldado/marinero se estipula el nivel 17/Complemento de Empleo como nivel de partida modificándose por lo tanto el resto de niveles asociados a los empleos del personal militar profesional de acuerdo a los niveles asociados a los Grupos de Clasificación Profesional.

RETRIBUCIONES C.EMPLEO 2019				PROPUESTO	CANTIDAD
EMPLEO	SUELDO	C. EMPLEO	CANTIDAD	C. E.	PROPUESTA
G.E./A.G./G.A.	A1	30	1610,00	30	1610,00
T. GENERAL/ALMIRANTE	A1	30	1290,00	30	1290,00
G.DIVISION/VICEALMIRANTE	A1	30	1160,00	30	1160,00
G.BRIGADA/CONTRALMIRANTE	A1	30	1028,17	30	1.028,17
CORONEL/C. DE NAVIO	A1	29	922,22	29	922,22
T.CORONEL/C. DE FRAGATA	A1	28	883,46	28	883,46
COMANDANTE/ C. DE CORBETA	A1	27	844,65	27	844,65
CAPITAN/TTE. DE NAVIO	A1	26	741,04	26	741,04
TENIENTE/ALFEREZ DE NAVIO	A1	24	618,67	25	657,46
ALFEREZ/ALFEREZ DE FRAGATA	A2	23	579,94	24	618,67
S.MAYOR	A2	23	579,94	24	618,67
SUBTENIENTE	A2	22	541,12	23	579,94
BRIGADA	A2	21	502,40	22	541,12
SARGENTO 1º	A2	20	466,68	21	502,40
SARGENTO	A2	19	442,86	20	466,68
CABO MAYOR	C1	18	419,02	20	466,68
CABO 1º MILITAR DE CARRERA	C1	17	395,18	19	442,86
CABO MILITAR DE CARRERA	C1	15	347,54	18	419,02
SOLD/MAR. MILITAR DE CARRERA	C1	13	299,88	17	395,18
CABO 1º TEMPORAL	C2	17	395,18	18	419,02
CABO TEMPORAL	C2	15	347,54	18	419,02
SOLD/MAR. TEMPORAL	C2	13	299,88	17	395,18

COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Se propone adecuar las cantidades percibidas por el personal militar profesional por este concepto en función de las tareas y cometidos ejercidos en función de su empleo militar teniendo en cuenta las tareas y cometidos equivalentes desempeñadas por el personal perteneciente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y que no son específicas de seguridad ciudadana o policiales, como ejemplo de ello entendemos desde esta asociación, que no se pueden retribuir de diferente forma las funciones y labores realizadas por un Piloto de las Fuerzas Armadas, un miembro de un Equipo de Seguridad de una UCO, personal Seguridad de Autoridades, personal Seguridad y Control Aéreo y Marítimo de las Fronteras, miembro de un equipo de TIC y Ciberseguridad, Mantenimiento de Vehículos, Instalaciones, Ayuda y Rescate en Montaña, Guías Caninos, Cría Caballar, Administración Económica y Financiera, etc., y que son retribuidas de forma diferente. A lo que se suman tareas que el personal de las Fuerzas Armadas, Cuerpo Jurídico, Sanidad Militar, etc., desempeñan en el ámbito de la Guardia Civil y que son retribuidos de forma diferente del mismo modo.

La cantidad final propuesta integra **una actualización de las cantidades** recibidas por ese concepto aplicando las establecidas para el personal del Cuerpo de la Guardia Civil **más una subida lineal de 200 euros**.

Los Cabos 1º con una relación de servicios de carácter temporal serán compensados en este concepto por la pérdida que sufren al quedar encuadrados por la limitación de niveles asociados a los Grupos de Clasificación Profesional.

EMPLEO	ACTUAL CGCE	PROPUESTA INICIAL CGCE	DIFERENCIA	SUBIDA LINEAL	PROPUESTA FINAL CGCE
G.E./A.G./G.A.	1481,36	1481,36	0,00	200,00	1681,36
T. GENERAL/ALMIRANTE	1481,36	1481,36	0,00	200,00	1681,36
G.DIVISION/VICEALMIRANTE	1258,56	1258,56	0,00	200,00	1458,56
G.BRIGADA/CONTRALMIRANTE	1036,02	1036,02	0,00	200,00	1236,02
CORONEL/C. DE NAVIO	869,33	969,33	100,00	200,00	1169,33
T.CORONEL/C. DE FRAGATA	669,95	897,39	227,44	200,00	1097,39
COMANDANTE/ C. DE CORBETA	537,03	872,53	335,50	200,00	1072,53
CAPITAN/TTE. DE NAVIO	444,85	814,73	369,88	200,00	1014,73
TENIENTE/ALFEREZ DE NAVIO	318,63	678,67	360,05	200,00	878,67
ALFEREZ/ALFEREZ DE FRAGATA	289,90	613,72	323,82	200,00	813,72
S.MAYOR	715,68	803,62	87,93	200,00	1003,62
SUBTENIENTE	600,77	741,52	140,76	200,00	941,52
BRIGADA	440,14	520,86	80,72	200,00	720,86
SARGENTO 1º	352,85	518,72	165,87	200,00	718,72
SARGENTO	265,74	462,14	196,40	200,00	662,14
CABO MAYOR	330,22	695,14	364,92	200,00	895,14
CABO 1º MILITAR DE CARRERA	244,82	631,46	386,64	200,00	831,46
CABO MILITAR DE CARRERA	190,37	567,83	377,46	200,00	767,83
SOLD/MAR. MILITAR DE CARRERA	134,95	497,18	362,23	200,00	697,18
CABO 1º TEMPORAL	244,82	655,30	410,48	200,00	855,30
CABO TEMPORAL	190,37	567,83	377,46	200,00	767,83
SOLD/MAR. TEMPORAL	134,95	497,18	362,23	200,00	697,18

COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Se propone una subida lineal de **400 euros** sobre los importes actualmente establecidos en 35 niveles según el Reglamento de Retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas.

NIVEL	2019	SUBIDA LINEAL	CSCE FINAL		NIVEL	2019	SUBIDA LINEAL	CSCE FINAL
35	1434,56	400,00	1834,56		17	400,02	400,00	800,02
34	1344,02	400,00	1744,02		16	363,35	400,00	763,35
33	1268,68	400,00	1668,68		15	328,44	400,00	728,44
32	1195,86	400,00	1595,86		14	294,98	400,00	694,98
31	1125,15	400,00	1525,15		13	264,65	400,00	664,65
30	1056,37	400,00	1456,37		12	234,33	400,00	634,33
29	989,75	400,00	1389,75		11	205,70	400,00	605,70
28	931,20	400,00	1331,20		10	180,50	400,00	580,50
27	872,33	400,00	1272,33		9	156,64	400,00	556,64
26	810,42	400,00	1210,42		8	134,37	400,00	534,37
25	749,95	400,00	1149,95		7	114,96	400,00	514,96
24	689,76	400,00	1089,76		6	99,12	400,00	499,12
23	642,07	400,00	1042,07		5	83,29	400,00	483,29
22	596,28	400,00	996,28		4	70,30	400,00	470,30
21	553,99	400,00	953,99		3	57,52	400,00	457,52
20	513,41	400,00	913,41		2	45,54	400,00	445,54
19	474,91	400,00	874,91		1	35,78	400,00	435,78
18	436,62	400,00	836,62					

Se propone también la revisión de las características retributivas de la relación de puestos militares establecidos en la plantilla de destinos de algunos cuerpos para la equiparación del nivel de dichas asignaciones cuando se trate de igual destino y mismo empleo requerido con independencia de la especialidad fundamental, como ocurre, por ejemplo en el caso de Sanidad (Medicina, Farmacia, Veterinaria, Odontología y Psicología).

7

COMPLEMENTO DE DEDICACION ESPECIAL.

Se propone una subida lineal de **100 euros** por este concepto retributivo para todos los miembros de la Fuerzas Armadas. Corrigiéndose así la actual situación en la que existe personal merecedor de dicha retribución por las funciones, cometidos y especial dedicación realizada pero que, por falta de presupuesto y de acuerdo a la forma en la que actualmente se realiza dicho reparto, no la recibe. De esta forma se compensaría y corregiría, en parte, la disponibilidad permanente a la que están sometidos todos los miembros de las Fuerzas Armadas y que actualmente no tiene remuneración. En este sentido hacemos referencia a nuestra propuesta presentada también para este P19-02 (05-209 CDE Desarrollo del Reglamento de Retribuciones)

PERDIDA RETRIBUTIVA DEL PERSONAL EN RESERVA A LOS 63 AÑOS

Los militares en situación de reserva, a los sesenta y tres años tienen una sensible pérdida retributiva totalmente injustificada.

La Memoria–Informe del año 2016 del Observatorio de la vida militar expone lo siguiente:

“En la situación de reserva, situación a la que en la mayoría de los casos se llega por imperativo legal y no por voluntad del interesado, el militar sufre un importante quebranto en sus retribuciones. En una primera fase hasta los 63 años pierde el Componente Singular del Complemento Específico y el Complemento de Dedicación Especial, si anteriormente lo percibía. Cuando llega a los 63 años y hasta que alcanza la jubilación sufre un nuevo recorte cuantificado en el 20% de la suma del Complemento de Empleo y del Componente General del Complemento Específico.

Siendo para los militares el pase a la situación de reserva de carácter forzoso, no parece justificada la diferencia en el complemento de disponibilidad que perciben con respecto a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (CFSE)”.

Esta pérdida retributiva que no tienen otros cuerpos al servicio del Estado como las Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado supone un agravio y una gran injusticia para los militares. Por ello se propone una partida presupuestaria de **12 millones** de euros para que se perciban el 100% de las retribuciones en la Situación Administrativa de Reserva como si se estuviera en la Situación de Activo sin destino con la edad de 63 y 64 años.

CANTIDADES Y FORMAS DE REPARTO

Para obtener las cantidades necesarias para realizarse la actualización de cada uno de los conceptos retributivos, se han usado las estadísticas de personal a 31 de diciembre de 2017 que son las actualmente publicadas por el Ministerio de Defensa.

8

CANTIDADES

1.-COMPLEMENTO DE EMPLEO:

- **Personal en Activo:** 97 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x Cantidad Propuesta C.E. por empleo x 14 pagas.

- **Personal en Reserva:** 5 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x Cantidad Propuesta C.E. por empleo x 14 pagas.

Total: 102 Millones de euros

2.-COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Actualización:

- **Personal en Activo:** 510 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x Cantidad Propuesta CGCE Inicial por empleo x 14 pagas.

- **Personal en Reserva:** 60 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x Cantidad Propuesta CGCE Inicial por empleo x 14 pagas.

Total: 570 Millones de euros

Subida Lineal 200 euros:

- **Personal en Activo:** 330 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x 200 € x 14 pagas.

- **Personal en Reserva:** 42 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x 200 € x 14 pagas.

9

Total: 372 Millones de euros

3.-COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO (14 mensualidades)

Subida Lineal: 400 euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x 400 € x 14 pagas.

Personal en Activo: 672 Millones de euros

Total: 672 Millones

4.-COMPLEMENTO DE DEDICACION ESPECIAL

Personal en Activo: 144 Millones de euros

La cantidad se obtiene de aplicar:

\sum Efectivos por empleo x 100 € x 14 pagas.

Total: 144 Millones

5.- PERSONAL EN RESERVA

Personal en Reserva (63-64 años): 12 Millones de euros

Σ Efectivos por empleo x Perdida 20% Complementos x 14 pagas

Total: 12 Millones

TOTAL ADECUACION SALARIAL: 1872 Millones de euros

REPARTO

Se propone una subida escalonada en tres años con el siguiente reparto:

AÑO 2019

- Complemento de Empleo: 102
- Actualización Componente General del Complemento Específico: 570
- Perdida poder Adquisitivo Personal en Reserva: 12 Millones de euros

Total: 684 Millones de euros

10

AÑO 2020

- Subida Lineal Componente General del Complemento Específico (200 euros): 372
- Primer Tramo Subida Lineal Componente Singular del Complemento Específico (150 euros): 252

Total: 624 Millones de euros

AÑO 2021

- Segundo Tramo Subida Lineal Componente Singular del Complemento Específico (250 euros): 420 Millones de euros
- Complemento de Dedicación Especial (100 euros): 144 Millones de euros

Total: 564 Millones de euros

PERSONAL CON DERECHO

1.- El personal en la Situación de Administrativa de Servicio Activo con destino a los que les es de aplicación el artículo 108 (Personal en Activo) y 99.1 (Destinos) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, tendrá derecho a recibir las cantidades expresadas en esta propuesta de incremento de retribuciones, para el

personal de las Fuerzas Armadas, en los conceptos de Complemento de Empleo, Componente General del Complemento Específico, Componente Singular del Complemento Específico y Complemento de Dedicación Especial.

2.1.- El personal en la Situación de Administrativa de Servicio Activo sin destino a los que les es de aplicación el artículo 108 (Personal en Activo) y 99.1 (Destinos) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, tendrá derecho a recibir las cantidades expresadas en esta propuesta de incremento de retribuciones para el personal de las Fuerzas Armadas en los conceptos de Complemento de Empleo, Componente General del Complemento.

3.- Personal en la Situación de Administrativa de Reserva ocupando puesto o destino de acuerdo al Artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, tendrá derecho a recibir las cantidades expresadas en esta propuesta de incremento de retribuciones para el personal de las Fuerzas Armadas en los conceptos de Complemento de Empleo, Componente General del Complemento Específico, Componente Singular del Complemento Específico y Complemento de Dedicación Especial.

4.- El personal en la Situación de Administrativa de Servicio Activo a los que les es de aplicación el artículo 108 (Personal en Activo) y 99 (Destinos) Aparatado 2 y 3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, tendrá derecho a recibir las cantidades expresadas en esta propuesta de incremento de retribuciones para el personal de las Fuerzas Armadas en el concepto de Componente Singular del Complemento Específico.

5.- Personal en la Situación de Administrativa de Reserva sin ocupar puesto o destino de acuerdo al Artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar conservarán las retribuciones del personal en servicio activo sin destino hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

MODIFICACION NORMATIVA

1.- Esta propuesta de incrementos retributivos intenta dignificar al militar mediante la actualización de sus retribuciones en justicia con la labor que desarrollan. Existe un gran agravio con la actual situación que se está produciendo en el sentido de que, mientras que a otros cuerpos de servidores públicos se les equiparan las retribuciones con otros cuerpos de otras administraciones, a los militares se les deja al margen de una actualización necesaria y que además ha de estar en consonancia con las funciones y cometidos semejantes y equivalentes, al que realiza el personal perteneciente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que son coincidentes en muchos aspectos, tanto a nivel de funciones y cometidos como, en relación con los miembros de la Guardia Civil, al compartir con aquellos, la condición de militar.

Se ha detectado por parte de esta Asociación un vacío legal en cuanto a las retribuciones que debe percibir el personal en la Situación Administrativa de Servicio

Activo que se encuentra ocupando puestos regulados por el Artículo 99 Apartados 2 y 3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. No están reguladas dichas retribuciones en el Reglamento de Retribuciones del Personal Militar Profesional, produciéndose una desigualdad retributiva por ese motivo con respecto al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que si lo tiene regulado y ya que pueden ser indistintamente cubiertos por personal de las Fuerzas Armadas o personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. El personal de las Fuerzas Armadas se ve discriminado aun realizando funciones y cometidos de seguridad y defensa propios de su condición militar.

Puesto que no se produce incremento presupuestario, porque los conceptos retributivos que pudiera percibir este personal ya están presupuestados en las partidas de gastos de personal del Ministerio de Defensa, se propone la siguiente modificación del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, incluyendo:

“Disposición adicional décima. Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas que desempeñe puestos de trabajo en la Administración General del Estado y sus organismos autónomos no incluidos en este real decreto.

1. El personal de las Fuerzas Armadas que desempeñe puestos de trabajo en la Administración del Estado y sus organismos autónomos no incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, percibirá las retribuciones básicas de conformidad con el artículo 2 (Retribuciones Básicas), y las complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñe, sin perjuicio de continuar devengando las pensiones de recompensas y de mutilación o invalidez, de acuerdo con las condiciones y cuantías fijadas en las respectivas normas específicas.

2. No obstante lo anterior, en los casos en que esté previsto que dichos puestos, por sus características peculiares, sean desempeñados por miembros de las Fuerzas Armadas por el ejercicio de las funciones legalmente atribuidas a ellos, estarán sujetos al régimen retributivo regulado por este real decreto, y les corresponderá percibir por el componente singular del complemento específico a que se refiere su artículo 3.3, el complemento específico que, en su caso, tenga asignado el puesto de trabajo que desempeñe.”

2.- Modificación del Artículo 113.10 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, redactándose de la siguiente forma:

“10. Al pasar a la situación de reserva se conservarán las retribuciones del personal en servicio activo sin destino hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.”

3.- Modificación del Artículo 9 Apartados 1 y 2 Reserva del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas quedando redactados de la siguiente forma:

“1. En la situación de reserva se percibirán las retribuciones básicas y un complemento de disponibilidad equivalente a la suma del 100 por ciento del complemento de empleo y del 100 por ciento del componente general del complemento específico. Además, se

percibirá en los meses de junio y diciembre una paga adicional del complemento específico por un importe igual al 100 por ciento de la que se perciba por el componente general del complemento específico por el personal en situación de servicio activo.

2. Cuando el pase a la situación de reserva se produzca por alguna de las causas previstas en el artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se percibirán las retribuciones del personal en servicio activo señaladas en el artículo 5.2, hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.”

OTRAS RETRIBUCIONES

La propuesta hasta ahora presentada consiste en la adecuación de las retribuciones que actualmente se perciben en cuanto a los complementos. Si bien, el concepto de “disponibilidad permanente” se ha introducido para la propuesta sobre el complemento de “dedicación especial”, este concepto que atañe a todo militar, ha de tener su remuneración específica, bien por vía del complemento aquí propuesto o mediante otro apartado donde quede expresada claramente la retribución de esta situación transversal a todos los militares y que tiene una incidencia clara en el día adía del trabajo del militar más allá de su jornada y horarios habituales.

Son muy variadas las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo del militar que afectan directamente a las condiciones de ejecución o a la extensión de la jornada y computo de horas más allá de las legalmente establecidas como ordinarias. Podemos establecer unas situaciones generales, que un estudio más exhaustivo, en función de las distintas situaciones que se pueden dar en cada ejército o en la Armada, así como en unidades encuadradas en el órgano central, deberá definir según situaciones específicas:

- **Situación geográfica.** El coste de vida a lo largo de toda la geografía española es muy desigual, sobre todo comparando grandes ciudades con el resto. Se tiene que establecer un suplemento que compense, en función del coste de la vida de la provincia donde se aloja la unidad de destino, los salarios para que sobre todo los más reducidos puedan afrontar y compatibilizar la vida personal y familiar con la situación geográfica del puesto militar.
- **Guardias.** La retribución de las guardias es un hecho transversal a toda la administración considerándose un agravio que los militares no tengan reconocido este derecho retributivo. Curiosamente a algunos militares (médicos) sí se les remunera esta actividad.
- **Horas de exceso.** Es también un hecho transversal el reconocimiento de la remuneración de las horas trabajadas más allá del horario legalmente establecido. Y de nuevo es un agravio que a los militares no se les retribuyan dichas horas.
- **Nocturnidad.**
- **Trabajo en jornada festiva.**
- **Otros.** También han de estar sujetos al estudio para cuantificar o revisar asignaciones, las navegaciones, las percepciones para alimentación en ejercicios, jornadas continuadas etc., los servicios no presenciales, las indemnizaciones (dietas) asignadas en las misiones internacionales no sujetándolas sólo a la renta per cápita del país donde se desarrollan sino también a la penosidad de dicha misión, y todas aquellas situaciones que

siendo específicas de algunas unidades a día de hoy no tiene compensación retributiva alguna o la tienen totalmente desactualizada.

Asignación RED. El sistema establecido para la actualización de la asignación a los RED tiene que revisarse para que se adopte un sistema automático de revalorización sujeto al IPC además de aumentar las cantidades en atención a la dignificación de la situación que viven estos ex militares.