

PROPUESTA

PROPUESTA 21 P21-03 INSTAR LA RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA OFERTA DE EMPLEO DE AENA PARA PERSONAL MILITAR

PRIMERO

Actualmente, uno de los mayores retos a los cuales se enfrenta en materia de personal el Ministerio de Defensa, es la gestión del personal de tropa y marinería que, alcanzando la edad de fin de compromiso de larga duración, se ve obligado a pasar a la reserva de especial disponibilidad. Observando a estos profesionales de cerca encontramos aquellos que cuentan con titulaciones oficiales (grados profesionales o grados universitarios) a lo que se suman sus años de experiencia laboral y otros que, aun no contando con dicha acreditación, han acumulado una larga experiencia desempeñando labores específicas dentro de las Fuerzas Armadas. El valor de estas personas es innegable.

1

Del mismo modo, entre los militares de carrera existen profesionales con altas cualificaciones que también pueden ser de gran utilidad para el bien común en otros cometidos que ayuden a mejorar los sectores clave y organismos del Estado.

La retención de talento debe ser una máxima dentro de las políticas de personal de las FAS, pero también se debe considerar desde la Administración el beneficio de aprovechamiento de las aptitudes del personal militar para fortalecimiento de otros sectores clave para el Estado. Mejorar el paso entre administraciones, ya sea de manera eventual o definitiva, lejos de ser una pérdida puede ser considerado en muchas ocasiones como un refortalecimiento comunitario. Contraargumentando las críticas que consideran que el militar no debe pensar en otra vía que la propia castrense; el paso entre administraciones y organismos públicos se debe dar entre aquellos que ya han acumulado un mínimo de años de servicio, por lo que ya han aportado dichos años a las FAS y después darán otro servicio al Estado. También resaltar otras ventajas de este flujo de personal:

- Como se ha referenciado, la tropa y marinería puede encontrar una salida profesional donde transfiera sus conocimientos y su experiencia en beneficio del Estado. Es una clara respuesta al problema del envejecimiento de esta escala y que permite ofertar una salida laboral a las personas que de otra forma se verían en serias dificultades al salir al

mercado laboral a una edad que se ha demostrado de difícil empleabilidad. Si se mejora el paso entre administraciones de aquellos militares que se encuentren en los diez últimos años de contrato, la edad media se verá rejuvenecida. Las plazas que dejen de ocupar estos militares podrán ser ofertadas por candidatos de nueva incorporación con edades más bajas. Indirectamente estaríamos haciendo una gran aportación a la mejora de otro gran problema estatal, el paro juvenil. Al liberar plantillas de tropa y marinería, posibilitando la mayor oferta de vacantes para nuevos militares, se les ofrece a los jóvenes una oportunidad laboral y formativa. La lógica es simple, para poder ampliar la oferta de vacantes sin sobrepasar el cupo máximo de plantillas, marcadas en 79.000 efectivos en la disposición adicional décima séptima de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de presupuestos Generales del Estado 2021, se deben liberar plazas ocupadas por aquellos que las están ocupando actualmente. Esto no se puede hacer de manera inhumana, esperando que vayan llegando a la mentada edad de 45 años para que dejen paso a los más jóvenes sin considerar que estos militares son ciudadanos que han ofrecido su vida al servicio de las FAS. Hay que buscar salidas dignas.

- En el caso de los militares de carrera, además de su evidente aportación por formación y experiencia al puesto al cual hagan su transferencia, se puede considerar una vía para desatascar el ascenso, ofreciendo a una parte de los militares otras formas de desarrollo profesional. De la misma forma, si un porcentaje de suboficiales y oficiales pasan a otras administraciones y organismos dependientes del Estado, puede verse mejorada la oferta de ascenso para escalas inferiores, lo que indirectamente contribuirá a mejorar la carrera militar y a paliar el problema de escalas inferiores.

SEGUNDO

AENA es una **Empresa Pública española**, que si bien goza de autonomía en su gestión y financiación –siendo constituida como sociedad anónima- es la gestora de uno de los sectores críticos del Estado y debe ser este el que vele por su correcto funcionamiento.

Los aeropuertos son, tal y como se acaba de referenciar, puntos críticos de la economía y buen funcionamiento del Estado. Sin ellos el flujo logístico y humano se vería claramente dañado y las comunicaciones con el resto del planeta no serían posibles en un mundo cada vez más interconectado y abierto. De su correcto funcionamiento depende en gran parte la estabilidad económica del país.

El hecho de ser pública debe permitir al Estado un margen de actuación sobre ciertos aspectos de la empresa, como es la mejora de los procesos de

contratación de personal. Es aquí donde los militares de demostrada valía, experiencia y formación deberían encontrar su oportunidad de contribución, implementando sus conocimientos en el buen funcionamiento de los aeropuertos españoles.

AENA gestiona los aeropuertos de toda la geografía nacional y se ha abierto a la gestión de algunos en territorio internacional. Esto contribuye a que las oportunidades laborales de la empresa pública puedan ser compatibles con la amplia distribución geográfica de los militares que opten a ocupar puestos de trabajo dentro de la misma.

Dentro de los profesionales de AENA encontramos diversas categorías, diferenciadas por la titulación exigida para cada grupo:

- Los niveles A y B requieren de grado universitario.
- Los niveles C, D y E requieren bachiller o técnico superior.
- El nivel F requiere de título de ESO o técnico medio.

El repaso al catálogo de ocupaciones dentro de AENA, publicado en el BOE número 305 de 20 de diciembre de 2011, nos muestra un grado elevadísimo de compatibilidad de puestos que pueden ser objeto de desempeño por militares con experiencia en ellos. Destacamos tan sólo unos pocos como muestra, siendo muchos otros puestos los posibles destinos dependiendo del perfil del militar y su formación:

- Subgrupo operaciones y servicios aeroportuarios (desde nivel D hasta A). Siendo sus cometidos muy variados, se pueden encontrar labores de gestión de operaciones o de bombero aeroportuario, cometido para el que los militares están claramente dotados.
- Grupo II: navegación aérea. La amplia oferta de ocupaciones en este sector es evidentemente compatible con los militares del Ejército del aire que día a día desempeñan esas funciones o similares. Es casi incomprensible que no se aprovechen las aptitudes de los profesionales militares para reforzar este grupo.
- Labores de mantenimiento, incluidas tanto en el subgrupo IB (Mantenimiento aeroportuario) como en el IIII (Mantenimiento general). Muchos militares cuentan con titulaciones de técnico superior o medio que encajan perfectamente con estos cometidos, titulación exigible para participar en la oferta a estos puestos. Estos grupos deberían ser los prioritarios para la oferta de tropa y marinería, debido en parte a la oferta formativa que se implementará fruto de los acuerdos entre Educación y Defensa.
- Técnico de seguridad. Sin duda una función de encaje perfecto para el personal militar. Pertenece a los niveles A y B por lo que podrían optar aquellos que dispongan de un título universitario, independientemente de la escala a la que pertenezcan. La seguridad de los aeropuertos es vital y

deben ser profesionales con demostrada experiencia en el área de defensa los que salvaguarden estas infraestructuras y dependencias.

Dentro de los procesos de contratación, una de las fases es la de concurso. En ella la experiencia profesional supone un porcentaje muy elevado. Debido a la similitud de muchos cometidos entre las ocupaciones de AENA y las desempeñadas por las mujeres y hombres en las FAS, deberían contar los meses trabajados por estos en esta fase. Del mismo modo, tener en cuenta que han servido en una administración pública y es esta una empresa pública que debería aceptar estos años de experiencia para su proceso de contratación.

La aceptación de experiencia en las FAS no solo debe ser tenida en cuenta para la reserva de plazas de la que es objeto esta iniciativa, sino que se debe hacer efectiva en todos los procesos de contratación iniciados por AENA, incluidas las bolsas de empleo abiertas al ingreso general.

El Ministerio de Defensa ya cuenta con convenios con empresas públicas que han dado muy buenos resultados. La convocatoria de 25 de noviembre de 2019 por parte de ADIF para el ingreso como personal operativo para militares en los diez últimos años de compromiso, es un paso muy valorado, si bien este no se debe quedar como un hecho puntual y debe ser una oferta permanente y a poder ser ampliada. Esta es una línea que invitamos a reforzar por parte del Ministerio. Se deben hacer convocatorias con cierta periodicidad.

4

La presente propuesta es un paso más a esa política de aprovechamiento de aptitudes del personal, llevando lo que ha sido útil para ADIF a otra empresa pública como es AENA.

TERCERO

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

-Reserva de un porcentaje de las plazas ofertadas por la empresa pública AENA para personal militar con la formación requerida.

Dentro de esta reserva se podrán diferenciar:

- 1) plazas reservadas para militares de tropa y marinería que se encuentren en sus últimos 10 años de contrato y cuenten con la formación requerida para ocupar el puesto ofertado.**

- 2) Militares de carrera, que, contando con un tiempo de servicio mínimo, cuenten con la acreditación de aptitudes para el desempeño de una función concreta.**

-Para los procesos de contratación, incluidos los de bolsa de empleo, se consideren los meses en las Fuerzas Armadas como méritos computables.