

ANEXO



aume
Asociación Unificada de Militares Españoles

**LEY INTEGRAL
DE CARRERA
MILITAR**

Propuesta de un nuevo modelo de carrera militar

AUME

NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL EN FUERZAS ARMADAS

INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Armadas constituyen el elemento esencial de la defensa del Estado en todas sus vertientes: garantizar la soberanía e independencia, defender la integridad territorial y el ordenamiento constitucional, siendo actores fundamentales en la aportación de seguridad y colaborando al bienestar de los ciudadanos, y se constituyen en elemento fundamental de la defensa de los derechos humanos en el marco de las alianzas internacionales.

Los continuos e incesantes cambios en la situación estratégica como son las distintas formas de los conflictos armados, las nuevas amenazas surgidas del cambio climático, las actuaciones en el marco de la ayuda humanitaria y la cooperación al desarrollo, o las graves situaciones de las migraciones humanas, son escenarios recientes a los que, la actuación de las Fuerzas Armadas, en base a los fines que tienen establecidos, han de dar respuesta desde su debida adecuación a las situaciones cambiantes mediante la constante adaptación a las mismas.

Procurar que sus capacidades no se vean mermadas exige de un ejercicio de renovación constante y de flexibilización en su organización. La modernización de sus medios y la plena profesionalización de sus miembros ha de ser persistente y objeto de continua revisión.

Las personas miembros de las Fuerzas Armadas, como elemento fundamental de la estructura de la organización han de contar con la excelencia en su régimen profesional, para la consecución de un elevado nivel de preparación, un alto grado de disponibilidad y una notable capacidad de reacción.

La actual y anteriores leyes de régimen de personal han basado sus contenidos en la ordenación y regulación profesional, centrándose en criterios como la capacidad, la preparación, la eficacia y la excelencia profesional, la progresión en la carrera, el mérito y la capacidad, etc., siendo residuales los ámbitos de los derechos como ciudadano y como persona, y, en todo caso, subordinados a los deberes profesionales en lugar de establecer un adecuado equilibrio entre ambos.

A finales del siglo pasado la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del personal de las Fuerzas Armadas establecía un “nuevo modelo” de militar que giraba sobre cuatro ejes fundamentales: Un único concepto de militar profesional, un mejor desarrollo profesional de sus miembros, un sistema de formación eficaz y la potenciación del mérito y la capacidad. Apenas dos años después la desaparición del servicio militar obligatorio dejó la ley tocada y en el mismo año 1999 se estableció el Proceso de Bolonia que llevaría a España a adherirse al acuerdo de reforma universitaria europea en el año 2007, lo que obligaba a tenerlo presente como condicionante en la enseñanza superior dentro de las Fuerzas Armadas. Estos factores (desaparición del servicio militar y la reforma de grado superior) dejaban aquella ley detrás de los nuevos cambios.

Esta situación obligó a nuevos cambios legislativos dando origen a dos normas: Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y dejando atrás a la ley de 1999.

La Ley de Tropa y Marinería surge motivada por el fracaso del modelo de profesionalización y por la falta de captación de efectivos.

*“El paso de un Ejército de leva obligatoria al modelo de profesionalización vigente **no ha satisfecho las expectativas previstas, ni ha permitido alcanzar los objetivos en cuanto al contingente de tropa y marinería establecido en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas”***

*“**La temporalidad y otros condicionantes en los que se sustenta el actual modelo ha dado lugar a un elevado flujo de entradas y salidas de soldados y marineros que, finalmente, han generado inestabilidad y han conducido a una situación de estancamiento en la que no se alcanza el número de efectivos que se considera necesario**”.*ⁱ

La Ley de la carrera militar establece en su preámbuloⁱⁱ:

*“La directiva de Defensa Nacional de 30 de diciembre de 2004, tras realizar un análisis de los nuevos riesgos y amenazas en los inicios de este siglo XXI, se refiere a **la necesidad de transformación constante de las Fuerzas Armadas, prestando gran atención a los recursos humanos que las sustentan y desarrollando un nuevo modelo realista de profesionalización, basado en la calidad y en la capacidad de atraer a los ciudadanos al ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas**”.*

*“En el ámbito legislativo el referido proceso de transformación se inicia con la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. Promulgada esta, el siguiente paso era desarrollar dicho modelo de profesionalización y reformar la carrera militar. Aunque tal objetivo **se podría haber alcanzado mediante una sola norma** que sustituyera a la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, dada la ambición de un proceso que requería tiempo suficiente de maduración y **resultando perentorio consolidar** la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, se elaboró y promulgó la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, en la que también se insta a la actualización del régimen del personal militar.”*

Al poco recorrido de una ley tan compleja (ley de 1999) hay que sumarle el despropósito de diseccionarla en dos, siendo decretadas únicamente con un año de separación (no se sostiene la urgencia por lo perentorio de consolidar...) y cuyo resultado ha sido la gran litigiosidad surgida de sus desarrollos y la creciente reivindicación de un cambio en profundidad de las siguientes leyes promulgadas.

Son conocidas las continuas reivindicaciones que los hombres y mujeres militares vienen realizando a través de las asociaciones profesionales de militares. A la enorme litigiosidad surgida principalmente de los procesos de promoción y ascenso, hay que añadir el fracaso de la Ley de Tropa y Marinería, cuyos desarrollos, por una implementación tardía, han dejado sin efecto apoyos y ayudas al personal temporal con graves consecuencias para su desarrollo profesional en las Fuerzas Armadas y para su integración en el mundo laboral fuera de ellas.

Pero también, siendo la “enseñanza” (motivado por el Proceso de Bolonia) uno de los principales motivos para la creación de la Ley de la carrera militar, sin embargo, no ha satisfecho en absoluto las expectativas que los cambios debieran haber conseguido. Han existido y existen graves problemas para conseguir el suficiente número de personal egresado en los Centros Universitarios de la Defensa. Prácticamente a la mitad de los miembros de las Fuerzas Armadas (tropa y marinería) no se le contempla el acceso a una titulación (solo a través de medidas de apoyo, se está poniendo a disposición la posibilidad de conseguirlo).

La lamentable pérdida de personal formado y experimentado, por motivo de su llegada a la edad de 45 años y, por tanto, finalización de su “compromiso”, ha sido puesta de manifiesto por mandos de personal de los ejércitos en sede parlamentaria.

Otra de las disfunciones más tangibles que la Ley de Carrera actual ha ocasionado, es la estanqueidad entre la escala de suboficiales y la de oficiales, del cuerpo general principalmente y del resto de cuerpos accesoriamente y que arroja cifras de oficiales egresados provenientes de suboficial entorno al 4%. Cifras que no se conocían en la serie histórica desde mucho antes de la democracia. Lo que resultaría inadmisibles en otros cuerpos comparables de la administración.

Lo anterior no solo resulta desastroso para las expectativas personales de un gran número de militares capacitados y experimentados, sobradamente preparados profesional y académicamente, que han demostrado su valía, sino que, principalmente, incide en la eficacia real de las Fuerzas Armadas que ven mermadas sus capacidades al desperdiciar tal volumen de conocimiento. La actual situación genera un perfil de oficial egresado monolítico que no se conecta bien con los requerimientos de polivalencia exigidos actualmente en el panorama geoestratégico y que basa su eficacia en la experiencia práctica de sus subordinados sin reconocer esta como un valor a la hora de ejercer el mando de cierta responsabilidad, lo que en el fondo certifica su carácter clasista.

Para disimular la falta de promoción de suboficiales a oficiales, se utilizan diversas excusas que entendemos no solo erradas, sino que son fruto de un sistema que se concibe desde la base minusvalorando a esta categoría militar, interponiendo un foso de medidas encaminadas a la separación entre uno y otro cuerpo y que impiden de facto la promoción del suboficial a oficial, no como resultado de las pretendidas excusas, sino como objetivo y condición necesaria, de un sistema clasista decimonónico inaceptable en la actualidad.

Por otro lado, las plantillas, los puestos militares (puestos de trabajo) poco definidos y la falta de unos apoyos decididos a la gran movilidad geográfica originan graves problemas en la conciliación, en la adecuación de puestos para el personal con distintas capacidades y, en general, afectan a los derechos de los militares.

Debemos tener presente que las actuales leyes de personal se decretaron con anterioridad a la promulgación de las siguientes normas:

- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

- Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
- Estrategia de Seguridad Nacional 2017
- Directiva de Defensa Nacional 2020
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar

Resulta innegable, con lo anteriormente aportado, que existe una gran necesidad de solucionar la actual problemática de miles de hombres y mujeres militares que, en base a lo anteriormente expuesto, ven truncadas carreras profesionales, no tienen oportunidades de progreso, tienen una grave afectación negativa a sus derechos profesionales y de ciudadanía, y, en definitiva, se ven perjudicados por el diseño de un modelo bífido de régimen de personal, que quizá naciera tocado pero que, además, a día de hoy no se corresponde con la situación, necesidades y retos de la sociedad actual, ni se encuentra actualizado en base a la legislación vigente.

Es por lo que proponemos la actualización del modelo de régimen del militar profesional.

PROPUESTAS PARA UN NUEVO MODELO DE CARRERA INTEGRAL PARA TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES MILITARES

(Principios rectores)

1. La Ley integral de la Carrera Militar es el marco regulador común de la función militar, para todos los miembros de las Fuerzas Armadas.

La presente Ley viene a sustituir la hasta ahora división normativa que regula al personal militar con criterios de pertenencia a una u otra escala. No existen militares de mayor o menor categoría humana y, vistiendo el uniforme, las diferencias deben ser únicamente aquellas que se desprenden de las responsabilidades del empleo o las marcadas por la normativa salarial del empleado público. Por ello, que exista una ley específica para tropa y marinería y otra para el resto de las escalas crea fisuras entre profesionales que dedican su vida al mismo fin.

Con la ley integral se regula la carrera de todo militar, pues todos lo son, y se reconoce por lo tanto el derecho a ser considerados profesionales con unos derechos y deberes comunes.

2. Las titulaciones de acceso a los diferentes empleos militares deben ser las equivalentes a las requeridas con carácter general para los mismos niveles de la función pública, sin más restricciones o excepciones que las derivadas de las capacidades estrictamente requeridas por las funciones a desempeñar y, en todo caso, de existir dichas restricciones, deberán ser justificadas particularmente y las capacidades exigidas ser susceptibles de acreditación, mediante superación de pruebas u otro medio eficaz, por aquellos que dispongan del nivel académico general.

Los procesos de ingreso, ascenso y promoción han de estar regidos por los principios de transparencia, objetividad y publicidad.

El nivel de la función pública viene marcado por la titulación necesaria para el acceso al mismo. El acceso a las Fuerzas Armadas se puede realizar desde diferentes escalones de la carrera militar, correspondiendo cada uno de estos niveles de ingreso a un nivel funcionarial. Por ello, la titulación a requerir para el ingreso debería ser aquella que corresponda al requerimiento en el resto de las administraciones.

Para el nivel A1, correspondiente a oficiales, se debería solicitar ser titulado en un grado universitario oficial o la PAU para aquellos que accedan a la academia para cursar los estudios que equivaldrán a dicho grado. Los grados específicos se solicitarán sólo para puestos con unas características muy concretas y justificadas.

El escalón básico, ingresando como soldado, requerirá la titulación en ESO.

La escala intermedia, desde sargento, solicitará formación profesional superior o bachillerato para aquellos que completen sus estudios con los requeridos para obtener dicho empleo.

Cualquier proceso deberá cumplir una serie de normas de transparencia para así evitar malas praxis y asegurar la igualdad de todos los militares y aspirantes a ello, como la presencia de representantes asociativos en los respectivos tribunales.

3. La enseñanza de formación está dirigida a dotar al alumno de la formación militar de los conocimientos militares que requieran las funciones a desarrollar dentro de los empleos a los que vaya dirigida su función, siendo el requisito de acceso a los cuerpos generales el de estar en posesión previa de la titulación del nivel académico necesario para el ingreso a cada nivel profesional. se exigirán titulaciones concretas a aquellos cuerpos comunes o específicos que por su función requieran de una formación previa determinada.

Los centros de formación y academias deben crear currículum educativos encaminados a que el perfil de egreso sea el militar cualificado para desempeñar sus funciones. Las asignaturas cursadas deben estar encaminadas a formar a militares con las competencias propias de los empleos que desempeñarán al finalizar sus estudios. Estas asignaturas serán materias militares y en su caso las que se justifiquen suficientemente para la formación de militares comprometidos con los valores constitucionales.

La formación del personal militar será continua y permanente. La administración velará por la oferta y calidad de dicha formación.

El perfil de ingreso será aquel que ya disponga de una titulación civil, demandando cada escala un título de bachillerato o grado a semejanza de la función pública

4. La Promoción Interna es el recorrido profesional, inherente a la carrera, que el militar puede realizar de manera efectiva por los diferentes empleos militares, de Soldado a General, sin más limitaciones para el acceso a los mismos que los derivados de la acreditación de los niveles académicos necesarios y los conocimientos y capacidades militares alcanzados, requeridos para cada uno de ellos, en concurrencia competitiva basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

No existirán más limitaciones de edad ni número de convocatorias que aquellas derivadas del cumplimiento de los tiempos mínimos de servicio en activo para alcanzar el resarcimiento económico a la administración respecto de la formación recibida.

La experiencia debe ser reconocida, siempre que esta venga acompañada del esfuerzo por formarse y adquirir conocimientos. Es por ello por lo que se debe facilitar que los militares tengan una carrera digna y sin muros que imposibiliten su progresión si demuestran voluntad de querer crecer y aptitudes para ello. Los ascensos deben estar encaminados a nutrir los cuadros de mando de personal cualificado y conocedores de su oficio.

Se refuerza con la presente Ley la carrera desde el escalón básico hasta el más alto, reservando un porcentaje suficiente de plazas de ascenso a los escalones inmediatos, facilitando la formación para la progresión y eliminando limitaciones como las de edad, que carecen de sentido si el aspirante demuestra una condición física adecuada.

Es por ello por lo que, para los ingresos por promoción a los empleos de sargento y teniente (que tienen también acceso directo), se reserve un cupo nunca menor de un tercio a aquellos que asciendan desde los empleos anteriores, siempre que cumplan con los requisitos mínimos para tal empleo o para cursar los estudios conducentes a ellos.

La carrera sin cortafuegos derivará en fluidez y eliminará tapones en ciertos empleos que derivan en la subida de la edad media de los mismos y los inferiores.

5. Los militares que acrediten poseer las titulaciones generales de acceso y los conocimientos militares requeridos podrán acceder a los empleos militares inmediatamente superiores al suyo por promoción interna mediante procesos basados preferentemente en el sistema de concurso oposición, y la superación de procesos formativos oportunos.

Independientemente de la vía expuesta en el artículo anterior, cuando un militar disponga de la titulación necesaria para ingresar en una escala superior, sin necesidad de pertenecer al empleo inmediatamente inferior, podrá optar a dicha escala.

Se reservará un cupo de plazas para este ingreso, incluidas en el porcentaje de acceso con titulación, pero con preferencia al ingreso directo. Este cupo nunca podrá ser menor de un tercio del total.

En caso de que estas plazas o las referenciadas en el artículo anterior no fueran cubiertas, se acumularán a aquellas de acceso por civiles con la PAU.

La titulación requerida será la de formación profesional superior para la escala intermedia y grado universitario para la de oficiales.

El proceso selectivo seguirá una normativa establecida de transparencia y será un concurso-oposición entre los aspirantes militares por esta misma vía.

6. Sin perjuicio de la promoción interna, todo militar tendrá derecho a la promoción profesional horizontal que le provea de los elementos de superación profesional adecuados mediante procesos transparentes basados en criterios de mérito y capacidad e igualdad entre puestos de diferente responsabilidad dentro del mismo empleo.

La promoción no debe concebirse únicamente como el ascenso a empleos superiores, considerándose también la opción de desarrollar una carrera dentro del mismo empleo. La decisión del militar puede ser la de no mirar hacia arriba y creer que puede formarse y crecer mediante asunción de tareas más complicadas y específicas que se pueden desempeñar sin cambiar de empleo. Para ello, el militar se formará en los conceptos y competencias que requiera

el puesto al que aspira, siendo obligación de la administración facilitar y promover dicha formación.

Los procesos de selección de personal para los puestos específicos deben seguir un proceso limpio, con todas las garantías; se trata de una búsqueda del mejor candidato y sin existencia de arbitrariedad en la elección. Además de los requerimientos formativos mínimos, se crearán órganos que velen por dicha transparencia.

Esta asunción de labores más complejas y específicas debe estar valorada y recompensada, suponiendo un respaldo a aquellos que buscan mejorar y un aliciente para que aquellos que no quieran ascender y sí opten por aumentar su conocimiento y responsabilidades.

7. El ascenso y la promoción profesional del militar deben estar sujetos a procesos objetivos y transparentes y a criterios estrictos de mérito, capacidad e igualdad. Cualquier criterio de valoración de la competencia basado en apreciaciones personales o juicios de valor solo podrá tener un carácter residual u orientativo de los anteriores, siendo el principal método de ascenso y promoción el concurso oposición.

Los méritos que se adquieran se consolidarán y desplegarán aquellos efectos que les estén atribuidos con independencia de los cambios de criterios que para futuras evaluaciones tuvieran lugar. Será principio rector para el establecimiento de méritos mantener una estabilidad en los mismos que permita al interesado desarrollar su carrera en un entorno de seguridad jurídica suficiente.

El principal método de ascenso a empleos superiores y la promoción profesional del militar, será el concurso oposición, constando del examen en igualdad de condiciones para todas y todos los aspirantes y de los propios méritos profesionales y capacidades personales cuantificadas. Se deben garantizar que los procesos sean plenamente objetivos, acogidos a la plena igualdad de oportunidades y cumpliendo con la máxima transparencia en el proceso de selección. Cualquier tipo de valoración por apreciaciones personales, tipo IPEC, si es el caso, tendrán una valoración mínima o residual, debiendo prevalecer los criterios objetivos.

Se deberá mantener en el tiempo los criterios para evaluaciones actuales y futuras en cuanto a méritos y capacidades. Sin ocasionar perjuicios a los aspirantes que estén preparándose en criterios de convocatorias anteriores.

8. Los criterios de calificación de la capacidad profesional además de ser objetivos deben resultar fundamentados en elementos que de forma razonada e indubitada afecten a las funciones a desempeñar y en las capacidades personales del militar. Deberá ser un elemento de referencia en el establecimiento de

dichos criterios, que los mismos cuenten con la máxima aceptación posible entre los afectados.

Los criterios de calificación de la capacidad profesional tienen que estar directamente encaminados a las funciones que se deban desempeñar en el puesto y en las capacidades personales del militar para el mismo, además de la objetividad. Todos estos criterios deben de contar, a ser posible, con la general aceptación de la mayoría de los aspirantes.

9. La obtención de la condición de militar de carrera conlleva la adquisición de un puesto de trabajo (puesto militar) concreto, de los existentes en la relación de puestos de trabajo (RPT) en las Fuerzas Armadas.
Se mantendrá actualizada una RPT cuyo contenido atenderá a las exigencias y responsabilidades concretas de cada puesto.
Los puestos sujetos a nombramiento por libre designación estarán sujetos a motivación con identificación de los méritos considerados como prioritarios para decidir la preferencia determinante del nombramiento.
Se desarrollará reglamentariamente la movilidad entre ejércitos, entre puestos de equivalentes cometidos, exigencias y responsabilidades.
10. Siendo la profesión militar una función estable del Estado, la temporalidad laboral en las Fuerzas Armadas debe tener carácter accesorio y estar, en todo caso, enfocada como opción del militar en orden a redirigir su carrera funcional en otros cuerpos o sectores de la administración pública o en el sector privado. Las Fuerzas Armadas proporcionaran la obtención de capacidades profesionales y titulaciones en el ejercicio profesional y velaran por que las mismas resulten eficaz y suficientemente acreditables para tal fin.

La profesión militar será considerada una profesión estable, la temporalidad debe de reducirse al mínimo y siempre de carácter voluntario. Se podrá redirigir la carrera profesional, dentro de la propia administración de Defensa, de otras administraciones públicas o del ámbito privado, garantizando la administración, mediante formación, obtención de méritos o capacidades profesionales, la integración a dichos puestos.

11. La Movilidad Geográfica debe ser entendida como resultado de las necesidades operativas de la prestación de la función militar, colateral a la misma y no un elemento intrínseco de la función militar. Por ello se evitará que de dicha necesidad resulte un perjuicio para la conciliación de la vida personal y familiar del militar y, en atención a las necesidades creadas, deberán regularse concretamente dichos aspectos en una Ley de movilidad.

La Movilidad Geográfica solo debe ser entendida para casos de necesidades operativas reales, y no un mero trámite de movimiento de personal militar, causando perjuicios en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Todo esto vendrá desarrollado en una Ley de Movilidad específica.



12. El derecho a la equidad entre mujeres y hombres respecto del desarrollo y ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas se garantizará con carácter transversal en todos los ámbitos profesionales que afecten al militar, aun de carácter indirecto, promoviendo medidas positivas en los ámbitos necesarios, especialmente los derivados de la promoción en la carrera militar y el embarazo y posparto, así como la conciliación de la vida profesional y familiar. Tendrán un tratamiento adecuado aquellas medidas encaminadas a la educación y cuidado de los hijos, así como de personas dependientes.

13. La discapacidad debe ser atendida preferentemente dentro de las Fuerzas Armadas con carácter prioritario, adaptando en lo posible el ejercicio profesional de personas con limitaciones a aquellos puestos donde puedan desplegar todas sus capacidades, incluidas aquellas que de acuerdo con las leyes de carácter general correspondan como nuevo ingreso en las FAS. En todo caso, la discapacidad sobrevenida nunca podrá ocasionar un cambio forzoso de puesto de trabajo que implique movilidad geográfica.

La sociedad española en su conjunto debe favorecer la integración social y laboral de aquellas personas con limitaciones o cualquier tipo de discapacidad. La existencia de unas Fuerzas Armadas constituidas por militares que por el mero hecho de serlo dispongan de unas capacidades psicofísicas ideales, no pueden resultar un modelo válido para la defensa nacional en la actual Estado Español, pues además de impedir el derecho de todo español a participar de la defensa nacional incurriría en el establecimiento de un modelo de evidentes consecuencias eugenésicas y una falta de ineficacia manifiesta al despreciar las eventuales capacidades psicofísicas de aquellos inicialmente excluidos y que podrían desempeñar puestos concretos con igual o incluso superior competencia que cualquier otra persona.

Por lo anterior se hace necesario eliminar requisitos psicofísicos que operen con carácter general para el acceso a la condición de militar y permitir que dichos requisitos se establezcan en coherente relación a los posibles puestos o funciones concretas a desempeñar en las Fuerzas Armadas, posibilitando con ello el acceso directo de personas con discapacidad en la misma o parecida proporción que el resto de administraciones públicas y permitiendo la permanencia en puestos concretos a aquellos militares que por incapacidad sobrevenida deseen hacerlo.

14. Las limitaciones al ejercicio de los derechos fundamentales y políticos del personal militar deberán regularse mediante ley orgánica, respetándose la capacidad de la persona para su desarrollo y participación en cualquier ámbito ideológico, social o cultural.

15. En el caso de efectuar derechos que conlleven cargos públicos, el tránsito y retorno a las situaciones administrativas que permitan el ejercicio de dichos derechos, deberá ser allanado de manera preferente por parte de la administración, de forma que su ejercicio efectivo por parte del militar no le suponga ningún perjuicio añadido a los estrictamente necesarios y derivados del proceso.

No existe fundamento alguno para el veto a la afiliación política del militar en activo o reserva, ni en la Constitución misma ni en la LO 6/2002, de Partidos Políticos. Este silencio constitucional debe interpretarse como favorable al reconocimiento de este derecho para los militares pues, cuando se ha querido limitar un derecho fundamental lo ha consignado así de forma expresa, como es el caso para los magistrados, jueces y fiscales en activo (arts. 28.1, 29.2 y 70.1 CE). Porque, ¿qué diferencia hay entre un funcionario civil y uno militar, ambos sujetos a las órdenes jerárquicas de su organización respectiva y en última instancia del Gobierno, en el ejercicio de este derecho fundamental? ¿El uso de las armas de fuego? Si así fuera, debería explicarse por qué los miembros de los diferentes cuerpos policiales existentes en España no tienen limitado el derecho de asociación política ni por la Constitución ni por la legislación de desarrollo específica. Además, un policía ejerce sus funciones portando armas y en contacto continuo con los ciudadanos con legitimidad para su uso, esté o no de servicio, mientras los militares rara vez hacen uso de su armamento fuera de sus bases o acuartelamientos.

Se puede deducir pues que existe una quiebra del principio de proporcionalidad puesto que no se explica por qué resulta necesario acudir a una ablación completa del derecho de asociación política para el personal militar. Si alguna vez tuvo justificación fue en los años inmediatos a 1978, cuando había que asegurar el predominio del poder civil sobre el militar, pero con los principios constitucionales consolidados cuarenta años más tarde, la situación es bien distinta. Sí se podría considerar admisible, sin embargo, establecer ciertos límites de participación en caso de ocupar un cargo directivo en una formación política o responsabilidad directa en una campaña electoral. Se puede convenir que, en un régimen constitucional maduro y con la integración en la Unión Europea, no existe merma alguna al principio de neutralidad política de los miembros de las FAS por el simple hecho de su afiliación política.

16. La regulación de las adaptaciones que afecten al personal militar derivadas de situaciones previstas en las LEYES ANTERIORES deberá realizarse con el objetivo de conservar tanto los derechos adquiridos como las exceptivas de derechos que no resulten incompatibles con la nueva normativa, creando un régimen transitorio para el final desarrollo de dichos derechos basado en criterios de equidad.

Los militares afectados, ingresaron en el Ejército (de Tierra, Armada y Ejército del Aire), con arreglo a unas condiciones que fueron modificadas en las sucesivas Leyes de regulación.

Lejos de mantenerlos a extinguir, modificaron las condiciones sobre sus perfiles de carrera de forma distintas.

Las consecuencias fueron devastadoras. Sucesivas Leyes pretendieron corregir los errores creados de una manera tarde y desigual, produciendo perjuicios de difícil resolución.

Las condiciones de ingreso permitían el ascenso por Escalas hasta el empleo de comandante, con arreglo a las Plantillas.

Tras la Ley 17/1989, del Régimen del Personal Militar Profesional, reguló de modo irregular el trato a distintos compañeros. Por un lado, impidió el ascenso de los Suboficiales a Oficial y creó el nuevo empleo de Suboficial Mayor.

Posteriormente, tras arduas luchas jurídicas, el MINISDEF, se vio en la obligación de respetar los derechos adquiridos de un grupo de compañeros del Ejército de Tierra.

La Ley XXX, permitió el ascenso de los Suboficiales al empleo de teniente, pero ya en la Situación de Reserva.

Se pretende que se respeten los derechos adquiridos en las condiciones con las que se ingresaron, de forma que se restauren en la medida de lo posible los ascensos a Capitán y/o comandante, con las antigüedades que les hubieran correspondido. Dada la grave crisis económica que se está atravesando, se renuncia a percibir los atrasos que se pudieran devengar.

17. Los militares tienen derecho a la creación y participación en sindicatos profesionales; el Ministerio de Defensa facilitará y fomentará el diálogo social.

La primera consideración respecto de los sindicatos en las fuerzas armadas pasa por señalar, que la limitación de este derecho básico de todo trabajador contradice la lógica democrática de posibilitar el ejercicio de este a todos los ciudadanos y ello se ha venido manteniendo a lo largo de tanto tiempo debido a la percepción irracional de que dicha salvaguarda justificaba medida tan drástica.

Primeramente, debemos señalar de nuevo, que dicha limitación tuvo lugar en un momento histórico, la transición con sus propias necesidades y particularidades. Cabe señalar de nuevo, que las Fuerzas Armadas actuales han evolucionado sociológicamente, no ya asumiendo plenamente los principios democráticos sino resultando un perfecto baluarte de estos tanto en zona de operaciones como en las misiones que han desarrollado en territorio nacional.

Sobre su encaje legal, cabe señalar algo mayoritariamente desconocido y es el hecho de que la propia Constitución Española no prohíbe la sindicación de los militares, solamente habilita a la ley para limitar en la medida necesaria dicho derecho; no para prohibirlo.

Además -y este hecho también resulta ignorado- son varios los países de nuestro entorno que si disponen del derecho de sindicación en sus fuerzas

armadas, Alemania, Bélgica, Noruega etc., Por último y por si el hecho anterior no fuera razón suficiente para demostrar la compatibilidad fáctica del derecho con la función militar, cabe exponer que diversos trabajos en los que la disciplina, la jerarquía y la unidad, actúan como elementos principales, tampoco prohíben en España el derecho a pertenecer a un sindicato, como la policía o los bomberos. Pensar que los militares van a ponerse a votar si cumplen o no cumplen una orden por el hecho de pertenecer a un sindicato es proscribir a los militares a un estadio moral inferior al de ciudadano, o de cualquier otro funcionario que en ningún caso ve limitado dicho derecho y cumple plenamente sus funciones.

18. Para visibilizar la ruptura con el anterior sistema de escalas estancas se hace aconsejable variar la denominación de algunas escalas, evitando significantes que relativicen a ciertas escalas con respecto a la posición que mantienen sobre otras y desvinculándose de nominalismos que con justicia o sin ella se asocian socialmente a realidades que no se corresponden con el carácter profesional actual que ahora representan. Se proponen los siguientes nombres:

- a. **Escala Militar Básica**: de Soldado/Marinero a Cabo Mayor
- b. **Escala Militar Intermedia**: de Sargento a Suboficial Mayor
- c. **Escala Militar de Oficiales**: de Alférez a General

ⁱ Preámbulo Ley8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería

ⁱⁱ Preámbulo Ley39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar