

Memoria Informe año 2022

**Observatorio de la
vida militar**



MINISTERIO DE DEFENSA



Catálogo de Publicaciones de Defensa
<https://publicaciones.defensa.gob.es>



Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

publicaciones.defensa.gob.es
cpage.mpr.gob.es

Edita:



Paseo de la Castellana 109, 28046 Madrid

© Autor y editor, 2023

NIPO 083-23-269-3 (edición bajo demanda)

ISBN 978-84-9091-841-8 (edición bajo demanda)

Depósito legal M 34235-2023

Fecha de edición: noviembre de 2023

Maqueta e imprime: Imprenta Ministerio de Defensa

NIPO 083-23-270-6 (edición en línea)

Las opiniones emitidas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad del autor de la misma. Los derechos de explotación de esta obra están amparados por la Ley de Propiedad Intelectual. Ninguna de las partes de la misma puede ser reproducida, almacenada ni transmitida en ninguna forma ni por medio alguno, electrónico, mecánico o de grabación, incluido fotocopias, o por cualquier otra forma, sin permiso previo, expreso y por escrito de los titulares del copyright ©.

En esta edición se ha utilizado papel procedente de bosques gestionados de forma sostenible y fuentes controladas.

Memoria Informe año 2022 Observatorio de la vida militar



MINISTERIO DE DEFENSA

ÍNDICE

Presentación

Resumen ejecutivo

I. Memoria anual del Observatorio de la vida militar

1. Introducción.....	31
2. Actividad del Observatorio	32
3. Visitas a unidades militares	34
4. Comparecencia del Presidente del OVM ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.....	38
5. Presupuesto económico del Observatorio de la vida militar	39

II. Informe anual del Observatorio de la vida militar

1. Efectivos de personal	47
1.1. Personal militar en servicio activo	48
1.1.1. Cuadros de mando.....	50
1.1.2. Personal militar de complemento.....	51
1.1.3. Personal Militar de tropa y marinería	52
1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas	54
1.2. Personal militar apto con limitaciones (APL)	57
1.3. Personal militar en situación administrativa de reserva	58
1.4. Personal militar en otras situaciones administrativas.....	60
1.5. Personal militar reservista.....	61
1.5.1. Reservistas voluntarios.....	61
1.5.2. Reservistas de especial disponibilidad (RED).....	64
1.6. Personal militar retirado	64
2. El Estado de la condición de militar durante el año 2022	66
2.1. Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.....	66
2.2. Iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida	67
2.2.1. Subsecretaría de Defensa.....	69
2.2.2. Dirección General de Personal.....	71
2.2.3. Ejército de Tierra	72
2.2.4. Armada	77
2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio	80
2.2.6. Cuadros Comparativos iniciativas y quejas.....	81
2.2.7. Defensor del Pueblo	83
2.2.8. Temas trasladados directamente al OVM	84
2.3. Informes y actas del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS)	85
2.3.1. Las asociaciones profesionales de las FAS y las asociaciones de retirados y con discapacidad	85

2.3.2. Composición y designación de los componentes del COPERFAS...	86
2.3.3. Plenos del COPERFAS	89
2.3.4. Disposiciones normativas tratadas en las sesiones del COPERFAS	90
2.3.5. Asuntos debatidos en los plenos del COPERFAS	91
2.3.6. Comisiones temporales del COPERFAS	94
2.3.7. Peticiones de información de las asociaciones profesionales	94
2.4. Recursos jurídicos.....	94
2.5. Estadística disciplinaria.....	103
2.6. Actividad penal de los tribunales militares.....	106
2.7. Situación del acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas	108
2.7.1. Datos estadísticos	111
2.7.2. Datos históricos de las denuncias tramitadas (2016-2022)	113
2.7.3. Memoria anual por unidad de protección frente al acoso.....	114
2.7.4. Materialización de la prevención de acoso en la enseñanza de formación	120
2.8. Apoyo al personal	127
2.8.1 Apoyo a heridos y familiares de fallecidos.....	127
2.8.2. Apoyo a la discapacidad	128
2.8.3. Condiciones de vida y trabajo en las unidades.....	130
2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales ...	136
2.8.5. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP).....	150
2.9. Movilidad geográfica del personal de las FAS	157
2.9.1. La movilidad geográfica. Los traslados. Razones, estímulos y frenos	158
2.9.2. Escasas políticas impulsoras de la movilidad.	159
2.9.3. El desarraigo cultural, familiar y social que pueden experimentar los que se trasladan.	164
2.9.4. El problema de la vivienda.	164
2.9.5. El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge. ...	166
2.9.6. Problemas de residencias o alojamientos logísticos militares cuando se decide no trasladar a la familia.	167
2.9.7. Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos y estudios en lenguas cooficiales	170
2.9.8. Los traslados al extranjero	174
2.9.9. Los desplazamientos	175
2.9.10. Consideraciones finales	178
3. Los elementos que configuran la carrera militar	181
3.1. Acceso a la carrera militar y reclutamiento	182
3.2. Enseñanza militar	186
3.2.1. Oficiales y suboficiales egresados.....	186
3.2.2. Bajas en las Academias militares.....	187
3.2.3. Procesos de promoción	188
3.2.4. Evaluación de la enseñanza	189
3.3. Ascensos y evaluaciones.....	193
3.3.1. Personal evaluado para el ascenso.....	194
3.3.2. Personal evaluado para la asistencia a cursos	195
3.3.3. Evaluaciones para la modificación de la relación con la administración	197
3.3.4. Renuncias a la evaluación para el ascenso	197
3.3.5. Personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones.....	199
3.4. Destinos.....	200

4. Reconocimientos de carácter honorífico: recompensas militares, ascensos de carácter honorífico	203
4.1. Recompensas militares	203
4.1.1. Cruces del Mérito Militar, Mérito Naval y Mérito Aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo.	204
4.1.2. Grandes Cruces y Cruces del Mérito Militar, Mérito Naval y Mérito Aeronáutico con distintivo blanco	205
4.1.3. Menciones honoríficas.....	205
4.2. Ascensos con carácter honorífico	206
5. Salidas profesionales.....	207
5.1. Seguimiento de las medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso dirigidas a la promoción profesional del Personal Militar de Tropa y Marinería y a facilitar la reinserción en el ámbito civil de los Militares de Tropa y Marinería que finalizan su compromiso con las Fuerzas Armadas	209
5.1.1. Medida inmediata.....	211
5.1.2. Medidas urgentes.....	211
5.1.3. Medidas en el ámbito de la formación	214
5.1.4. Medidas en el ámbito de las administraciones públicas	217
5.1.5. Medidas en el ámbito laboral civil	218
5.1.6. Medidas en el ámbito de la cultura de Defensa	221
5.1.7. Medidas sobre convenios con Administraciones Públicas	222
5.1.8. Medidas en otros ámbitos	222
5.1.9. Medidas de seguimiento y control.....	222
5.2. Organismo intermedio (OI)	223
6. Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.....	224
6.1. Colectivo protegido	226
6.2. Prestaciones	228
6.3. Sugerencias y quejas de los miembros de las FAS, sus familiares o asimilados.....	230
6.3.1. Sugerencias y quejas	230
6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas	231
6.3.3. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las sugerencias o reclamaciones que hayan sido estimadas	233
6.4. Evolución del presupuesto asignado al ISFAS en los últimos cinco años. Evaluación del alcance	233
6.5. Situación de los recursos humanos del ISFAS y su evolución. evaluación e impacto en los servicios centrales y territoriales y en los servicios prestados por el ISFAS si los hubiere	234
7. Retribuciones del personal militar.....	235
7.1. Modificaciones retributivas relativas al año 2022	235
7.2. Sistema retributivo de las Fuerzas Armadas	236
7.2.1. Retribuciones básicas	236
7.2.2. Retribuciones complementarias.....	238
7.2.3. Otras retribuciones e indemnizaciones	242
7.3. Asignación reservistas especial disponibilidad	243
7.4. Indemnizaciones y retribuciones de los reservistas voluntarios.....	244
7.5. Retribuciones por participación en operaciones de apoyo a la paz y ayuda humanitaria	244
7.6. La situación de reserva.....	245
8. Prevención de riesgos laborales	248

8.1. La estructura del Servicio PRL del MINISDEF	249
8.2. Actividades realizadas por los servicios de prevención durante 2022	252
8.2.1. Estadísticas de actuaciones	252
8.2.2. Formación	255
8.2.3. Vigilancia de la salud	256
8.3. Siniestralidad del personal militar	257
8.3.1. Estudio estadístico de la siniestralidad del personal militar	257
8.3.2. Comparativa de los accidentes de trabajo del personal militar y los trabajadores en España en 2022	260
9. Normativa aprobada	261
9.1. Subsecretaría de Defensa	261
9.2. Ejército de Tierra	265
9.3. Armada	265
9.4. Ejército del Aire y del Espacio	265
10. Recomendaciones	266
10.1. En el ámbito de los efectivos de personal	266
10.2. En el ámbito de los derechos y deberes de los miembros de las FAS ...	266
10.3. En el ámbito de las condiciones de vida de las unidades	267
10.4. En el ámbito de la enseñanza	268
10.5. En el ámbito de las evaluaciones	268
10.6. En el ámbito de la movilidad y los destinos	269
10.7. En el ámbito de las salidas profesionales	270
10.8. En el ámbito de la seguridad social de las FAS	270
10.9. En el ámbito de las retribuciones	270

Anexos al informe anual

Anexo «A»

Efectivos de personal	275
-----------------------------	-----

Anexo «B»

Consejo de personal de las FAS	283
--------------------------------------	-----

Anexo «C»

Infracciones disciplinarias cometidas y sancionadas	295
---	-----

Anexo «D»

Revisión jurisdiccional de resoluciones sancionadores	299
---	-----

Anexo «E»

Movilidad en las Fuerzas Armadas	301
--	-----

Anexo «F»

Enseñanza	305
-----------------	-----

Anexo «G»

Retribuciones	307
---------------------	-----

Anexo «H»

Estructura del servicio de prevención de riesgos laborales	313
--	-----

Anexo «J»

Principales abreviaturas y acrónimos empleados	315
--	-----

III. Estudio específico «La conciliación de la vida profesional, personal y familiar»

1. Introducción: metodología y el por qué de este informe	319
2. Resumen de las visitas a unidades militares efectuadas por el Observatorio en 2022	320
2.1.- Visita a la Base «Coronel Maté» sede del Cuartel General de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra (FAMET) (Colmenar Viejo. Madrid) ...	322
2.2.- Visita a la Base Aérea de Zaragoza.....	322
2.3.- Visita a la Flota y a la Base Naval de Rota	323
2.4.- Valoración general de las visitas	324
2.4.1.- Conciliación vs movilidad	324
2.4.2.- Conciliación vs operatividad.....	325
2.4.3.- Potenciar otras medidas.....	326
3. Conclusiones	327
3.1.- Generales.....	328
3.2.- Específicas	329
3.2.1. Estado Mayor de la Defensa	330
3.2.2. Ejército de Tierra	330
3.2.3.- Armada	330
3.2.4. Ejército del Aire y del Espacio	331
4. Recomendaciones	331
5. La conciliación en las Fuerzas Armadas. Datos sobre la aplicación de las medidas de conciliación	333
5.1. Relación de las medidas de conciliación concedidas durante el año 2022	334
5.2. Número de militares que se han acogido a alguna medida de conciliación entre 2019 y 2022.....	334
5.2.1. Estado Mayor de la Defensa	335
5.2.2. Ejército de Tierra.....	335
5.2.3. Armada.....	337
5.2.4. Ejército del Aire y del Espacio.....	339
5.2.5. Unidad Militar de Emergencias.....	341
5.2.6. Órgano Central.....	342
5.3. Evolución de la aplicación de las medidas de conciliación en el periodo 2019 a 2022.....	342
5.3.1. Estado Mayor de la Defensa	343
5.3.2. Ejército de Tierra.....	343
5.3.3. Armada.....	344
5.3.4. Ejército del Aire y del Espacio.....	344
5.3.5. Unidad Militar de Emergencias.....	345
5.3.6. Órgano Central.....	345
5.4. Evolución en conjunto de las medidas de conciliación en las FAS.....	346
5.5. Evolución del número total de medidas de conciliación a las que se han acogido los militares.....	347

6. Valoración de las medidas de conciliación desde la Dirección General de Personal, Estado Mayor de la Defensa, los ejércitos y la UME	348
6.1. Dirección General de Personal	348
6.2. Estado Mayor de la Defensa	349
6.3. Ejército de Tierra	349
6.4. Armada	352
6.5. Ejército del Aire y del Espacio	357
6.6. Unidad Militar de Emergencias	358
7. Iniciativas y quejas sobre las medidas de conciliación	358
8. La conciliación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS)	360
8.1. Actualización normativa	360
8.2. Criterios interpretativos	362
8.3. Centros de Educación Infantil (CEI)	363
8.4. Otros asuntos referidos a conciliación tratados en el COPERFAS	363
9. Normativa sobre conciliación en las Fuerzas Armadas	365
9.1. Introducción	365
9.1.1. Guardias y Servicios	367
9.1.2. Unidades de la Fuerza	367
9.1.3. Operaciones en el exterior	368
9.2. Normativa específica sobre conciliación en las Fuerzas Armadas	369
9.2.1. Estado Mayor de la Defensa	375
9.2.2. Ejército de Tierra	375
9.2.3. Armada	375
9.2.4. Ejército del Aire y del Espacio	376
9.2.5. Unidad Militar de Emergencias	376
10. Normativa general sobre conciliación en nuestro ordenamiento jurídico	376
11. Medidas de conciliación profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas de países de nuestro entorno	379
11.1. Alemania	380
11.2. Estados Unidos de América	382
11.3. Francia	383
11.4. Portugal	386
11.5. Reino Unido	387

Anexo al estudio específico sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar

Información complementaria de los países de nuestro entorno

1. Alemania	391
2. Francia	392
3. Portugal	396

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Este documento tiene por objeto dar cuenta de las actividades más destacadas desarrolladas a lo largo del año 2022 por el Observatorio de la vida militar, de acuerdo con los cometidos asignados en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como analizar diversas cuestiones relacionadas en esta norma legal.

Fue aprobado por unanimidad en la sesión ordinaria celebrada el 26 de septiembre de 2023, y será remitido a las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado, en cumplimiento del artículo 54.4 y disposición final undécima de la citada Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio.

El documento se encuentra estructurado en tres partes:

- Memoria de actividades del Observatorio de la vida militar.
- Informe sobre distintos aspectos relacionados con el estado de la condición militar y los elementos que integran la carrera militar, de acuerdo con las funciones asignadas al Observatorio de la vida militar en el artículo 54 y disposición final undécima de aquella Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Estudio de un tema específico de interés general para los militares.

Tiene carácter anual y se refiere preferentemente al año 2022.

La presente memoria-informe es la segunda que se elabora por este Observatorio y contiene ya un estudio monográfico sobre un tema específico de interés para el militar.

La primera parte es la «Memoria de actividades» y se refiere a las actividades más relevantes realizadas por el Observatorio de la vida militar durante el año 2022 en cumplimiento de las funciones asignadas por aquella la Ley Orgánica.

En la segunda parte del documento, denominada «Informe anual», se aborda el análisis del estado de la condición militar a través de los aspectos más importantes relacionadas con este amplio concepto.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece en su artículo 74 que *«la carrera militar de los miembros de las Fuerzas Armadas queda definida por la ocupación de diferentes destinos, el ascenso a los sucesivos empleos y la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad, combinando preparación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos de su cuerpo y en el ejercicio de las facultades de su escala y, en su caso, de las especialidades que haya adquirido»*.

En este sentido, se aborda también en el informe anual el estado en que se encuentran los elementos principales que definen la carrera militar, como es el reclutamiento y el acceso a la carrera, la enseñanza, los procesos de promoción, los procesos de evaluación y ascensos, las retribuciones o los destinos.

También se hace referencia al reconocimiento de carácter honorífico en lo referente a dos importantes vicisitudes de la vida profesional del militar como son los ascensos y recompensas, así como a la protección social de los militares a través del Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

Por último, la tercera parte contiene el estudio de un tema específico de interés general para los militares, que en este caso se refiere a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas. Este tema fue elegido como objeto del estudio específico del año 2022 en la reunión que mantuvo el Observatorio los días 11 y 16 de noviembre de 2021.

Para la mejor comprensión de este documento, se ha incluido como anexo una relación de las principales abreviaturas y acrónimos utilizados (ANEXO «J»).

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

En el mes de septiembre de 2021 inició su singladura este nuevo Observatorio de la vida militar, y al hacerlo en fecha tan avanzada del año no resultó posible disponer de un tiempo suficiente para abordar un estudio monográfico de un asunto específico de los que caracterizan la condición militar.

En el año 2022 el Observatorio ha podido desarrollar ya, con normalidad, las actividades que la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas le encomienda, de forma que la memoria-informe que ahora se presenta vuelve a estar compuesta de tres bloques o apartados: 1) la memoria de actividades del Observatorio, 2) el informe anual sobre el estado de la condición militar y los elementos que integran la carrera militar, y, finalmente, 3) el estudio de un tema específico de interés general para el militar, que este año es el relativo a «la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas».

Memoria

Durante el año 2022 el Observatorio celebró cuatro reuniones ordinarias.

En la primera reunión, celebrada el 15 de marzo de 2022, se decidió que en el año 2022 se realizarían visitas a la Base «Coronel Maté» de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra, en Colmenar Viejo (Madrid), a la Base Naval de Rota (Cádiz), y a la Base Aérea de Zaragoza.

En su segunda reunión, celebrada el 9 de mayo, se acordó mantener una reunión con diversas asociaciones profesionales de militares que la habían solicitado.

En la tercera reunión, de 28 de septiembre, se aprueba por unanimidad la memoria-informe anual de 2021 y su remisión a las Comisiones de Defensa del Congreso de los

Diputados y del Senado. Finalmente, en la cuarta reunión, llevada a cabo el 18 de noviembre, se elige, por unanimidad, «la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas» como tema de estudio específico del Observatorio para el año 2023.

El día 15 de marzo de 2022, los miembros del Observatorio fueron recibidos por S.M. El Rey.

La reunión con la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) y la Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME) tuvo lugar el jueves 26 de mayo de 2022, en la sede del Observatorio, y en ella mostraron una gran consideración por la labor llevada a cabo por el anterior Observatorio y destacaron sus informes anuales, especialmente los dedicados a la movilidad geográfica y a las retribuciones. Asimismo, las asociaciones expusieron los asuntos que para ellas tienen un especial interés, señalando, entre otros, la modificación de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, la movilidad geográfica, la modificación de la promoción interna y el régimen de retribuciones del personal militar.

El día 23 de junio de 2022 el presidente del Observatorio de la vida militar compareció ante la Comisión de Defensa del Congreso para informar sobre la constitución del Observatorio, de los trabajos realizados y del plan de actuaciones previstas.

El día 28 de octubre el Observatorio se reunió con la Subsecretaria de Defensa, D^a Adoración Mateos Tejada, hablándose, entre otros asuntos, del Reglamento del Observatorio, de la conmemoración del décimo aniversario de su constitución, de la concesión de recompensas militares a los miembros del anterior Observatorio o de la conveniencia de que el Observatorio tenga más presencia en las Fuerzas Armadas.

En cada una de las visitas a las unidades militares más arriba citadas se ofreció al Observatorio una breve exposición de la organización y misiones de la unidad visitada, así como unos aspectos generales sobre la conciliación y condiciones de vida en la unidad. No obstante, el objetivo principal de las visitas era el mantenimiento de una entrevista con los representantes de cada una de las categorías militares (oficiales, suboficiales y tropa y marinería), ya que se considera que los temas a tratar pueden afectar de forma diferente a cada una de ellas. Por otra parte, hay que reseñar que en la visita a la Flota y Base Naval de Rota se programó una reunión especial con los Comandantes de buque y Jefes de Unidad, que permitió ampliar la visión del Observatorio sobre los problemas, especialmente de conciliación, que afectan al personal de la Armada, y particularmente al personal embarcado.

En las visitas a la Base «Coronel Maté», del Ejército de Tierra, y a la Base Aérea de Zaragoza, del Ejército del Aire y del Espacio, el problema más importante expresado por el personal, en síntesis, y que afecta por igual a los tres grupos, es el de las medidas de apoyo a la movilidad geográfica, que parecen haber quedado desfasadas e insuficientes, principalmente en lo que se refiere al apoyo a las familias -aspecto directamente relacionado con la conciliación-, la escolarización de los hijos o la vivienda.

En la visita a las unidades de la Armada de la Base Naval de Rota y a la Flota, el problema expresado por el personal de los tres grupos (MTM, suboficiales y oficiales), es el impacto que tienen las medidas de conciliación en los buques y en sus dotaciones.

Informe anual

El presente informe anual contiene un análisis general sobre el estado de la condición del militar a través de los desarrollos de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de

los miembros de las Fuerzas Armadas, de las disposiciones normativas más importantes relacionadas con este amplio concepto de la condición militar, de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y de las condiciones de vida en las unidades, así como de las actas e informes del Consejo de Personal. También se analizan los principales elementos que configuran la carrera militar, como son los relativos al reclutamiento, el modelo de enseñanza, los procesos de promoción y de ascensos, así como los reconocimientos de carácter honorífico, y, en fin, otras cuestiones que también entran dentro del ámbito de competencias del Observatorio y relacionadas en el marco de sus funciones definido en aquella ley Orgánica.

Se inicia este informe haciendo referencia, como en los años anteriores, al estado actual de los efectivos que conforman las Fuerzas Armadas, y que son determinados en virtud de las previsiones establecidas en el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2021-2025. Por su parte, las plantillas de la tropa y marinería vendrán determinadas por la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, también por el mismo período de tiempo.

Así, a fecha 1 de enero de 2023 el personal militar en servicio activo totaliza 116.961 militares, lo que supone una reducción de 1.709 militares con respecto al año anterior. De esos 116.961 efectivos, 40.805 son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), que son 376 menos que en el año 2021. Por su parte, el total de efectivos de tropa y marinería, a la misma fecha 1 de enero de 2023, era de 76.156 efectivos (1.333 menos que el año anterior), lo que representa el 64,17 % del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 12.734 (16,72%) son militares de carrera, esto es, tienen una relación de servicios con las Fuerzas Armadas de carácter permanente; 37.944 (49,82%) tienen un compromiso de larga duración, y 25.478 (33,46%) se encuentran en su compromiso inicial.

Finalmente, cabe señalar que en el año 2022 el número de personal masculino ha disminuido en 545 personas y el personal femenino ha aumentado en 169, totalizando este último personal 15.135 efectivos, de forma que el porcentaje de efectivos femeninos permanece estable en los últimos años, pasando del 12,90% del año 2021 al 13,00% en el año 2022.

El personal militar apto con limitaciones (APL) que puede ocupar determinados destinos se ha mantenido en similares cifras a los años anteriores (3.370 en 2019, 3.301 en 2020, 3.372 en 2021 y 3.452 en 2022). La Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta situación, llegando al 4,04 % de sus efectivos.

Por su parte, del total de los oficiales generales, oficiales y suboficiales que se encuentran en situación de reserva (13.451), sólo el 6,73% (848 personas) está ocupando un destino.

En cuanto al modelo de reservismo voluntario, cabe destacar que desde el año 2018 el incremento de la partida presupuestaria dedicada a la formación y activación de reservistas voluntarios se ha incrementado en más de un 300%, pasando de los 2.000.000 de euros en 2018 a los 7.722.780 en el 2022. El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2023, asciende a 3.031 de los cuales el 56,98 % son oficiales, el 29,53 % son suboficiales y el 13,49 % corresponden a personal de tropa y marinería.

Durante el año 2022 han pasado a retiro, por las distintas causas previstas en la Ley, un total de 2.495 militares, 181 más que en el año 2021.

Con respecto al ámbito de los derechos fundamentales de los miembros de las Fuerzas Armadas, cabe destacar la promulgación de la Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, de medidas de apoyo a las asociaciones profesionales de los miembros de las Fuerzas Armadas, regulando las subvenciones públicas a las asociaciones profesionales y los criterios para su concesión, con el fin de fomentar e impulsar la participación y actividad de las mismas, de facilitar su organización y funcionamiento y, en general, el desarrollo de sus fines, todo ello en desarrollo del artículo 35.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio.

De conformidad con lo previsto en el artículo 54.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el Observatorio de la vida militar recibirá la información anual que han de elaborar los Mandos de Personal sobre el contenido de las iniciativas planteadas por el personal militar al amparo del artículo 28 del mismo texto legal y de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida. En este sentido, y según la información recibida, durante el año 2022 se han tramitado un total de 213 iniciativas, de las cuales se han inadmitido sesenta y tres, se han estimado veintidós y se han desestimado veintinueve, encontrándose el resto aún en tramitación al terminar el año. En cuanto a la materia sobre la que han versado las iniciativas, cabe indicar que han disminuido las cuestiones referidas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y han aumentado las que se refieren a evaluaciones y trayectoria profesional.

Por su parte, también el mismo artículo 28 de la Ley Orgánica reconoce el derecho del militar a formular quejas sobre el régimen de personal o las condiciones de vida, siendo el aspecto formal del ejercicio de este derecho igualmente regulado en el ya citado Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo. En el año 2022 se han tramitado en las Fuerzas Armadas un total de ciento dos quejas, y, limitándonos a las ya resueltas, se han inadmitido quince, se han estimado veintiséis y se han desestimado treinta y ocho. Como en años anteriores, la mayor parte de las quejas se han referido a las condiciones de vida y al estado de las instalaciones en las unidades.

Tanto las iniciativas como las quejas han experimentado un incremento en el año 2022, pues mientras en el año anterior se presentaron 193 iniciativas y 69 quejas, en este año han aumentado a 213 y 102 respectivamente.

Las quejas de militares relativas al régimen de personal militar recibidas por el Defensor del Pueblo ascienden a un total de ciento noventa y cuatro, de las cuales setenta y cuatro son individuales y ciento veinte agrupadas por versar sobre un idéntico asunto. Esencialmente, las quejas se refieren a ascensos en la reserva, al retraso en el abono de la prima por servicios prestados por el personal militar de tropa y marinería, a las diferencias retributivas existentes entre el personal militar y el resto de empleados públicos, o al desacuerdo con el alcance del Concierto 2022-2024 suscrito por el ISFAS con entidades aseguradoras concertadas para la prestación de asistencia sanitaria.

En base a lo previsto en los artículos 50.5 y 54.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, también se recoge en el informe anual del Observatorio un resumen de los informes y las actas de las reuniones del Consejo de Personal celebradas durante el año. Así, durante el año 2022 el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) ha celebrado cinco reuniones, cuatro de carácter ordinario y una de carácter extraordinario. En el primer pleno ordinario del año participaron las dos asociaciones de militares retirados y con discapacidad más representativas. En este año, el pleno del

Consejo ha informado diecisiete proyectos normativos y ha tenido conocimiento de otros dieciséis proyectos normativos más. Durante estos trámites, las asociaciones profesionales remitieron informes aportando un total de ciento cincuenta y un (151) reparos y propuestas.

Por otra parte, durante los plenos del COPERFAS que tuvieron lugar a lo largo del año 2022 se debatieron cincuenta y un asuntos propuestos por las asociaciones profesionales y cinco por las asociaciones de militares retirados y con discapacidad (AREDIS), siendo así que en el 46,43 % de los asuntos debatidos en los plenos se alcanzó el consenso de todos los miembros del COPERFAS, siendo estimados el 14,29 % y estimados parcialmente el 32,14 %. Las principales cuestiones sobre las que versaron las propuestas planteadas por las Asociaciones Profesionales se refieren a la jornada y horario de trabajo; apoyo a la movilidad geográfica de los militares; salidas profesionales y apoyo a la reincorporación laboral; promulgación de una ley integral de la carrera militar; conciliación familiar; enseñanza, titulaciones y formación y retribuciones.

En lo que respecta a los recursos jurídicos planteados por el personal militar en defensa de sus derechos e intereses, la mayoría de las impugnaciones recaen sobre factores que pueden considerarse inherentes al estatuto jurídico del personal militar y a las peculiaridades del desarrollo de la carrera militar. En este ámbito, cabe indicar que el número de recursos interpuestos en vía administrativa se mantiene en parámetros similares a los del año 2021, mientras que, en cambio, se constata un incremento en la tramitación de los procedimientos judiciales.

En el marco de las sentencias dictadas por los Tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, se hace en el informe una breve referencia a aquellas resoluciones judiciales que, dictadas durante el año 2022, han resuelto cuestiones singulares o significativas relativas a la aplicación del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas, entendiendo también ese término en sentido amplio, comprensivo de los diversos aspectos que conforman la carrera militar.

En cuanto al estado de la aplicación del régimen disciplinario militar, durante el año 2022 se han impuesto un total de 1.908 sanciones, cifra que representa un 1,6% del total de efectivos en activo de las Fuerzas Armadas en el año 2022. De las sanciones impuestas, 1.772 lo han sido a hombres y 136 a mujeres. La gran mayoría corresponden a faltas leves, en cuanto suponen un 93,7% (1.788) de las impuestas, mientras que el reproche disciplinario de las faltas muy graves supone únicamente un 2,15% del total (41). Con respecto al año 2021 cabe constatar un incremento de un 6,5%, en cuanto se han cometido 119 infracciones más, fundamentalmente faltas leves.

Y en cuanto a la actividad penal de los Tribunales Militares, se constata una notable disminución en la comisión de delitos militares durante el año 2022. En este sentido, mientras que en el año 2021 se enjuiciaron un total de 181 conductas supuestamente delictivas, y se dictaron al final 143 sentencias de condena, en el año 2022 se han instruido 151 procedimientos penales en los que ha recaído un total de 109 sentencias con pronunciamientos condenatorios; esto es, con respecto al año 2021 ha habido una disminución del 16,5% en el número de sumarios penales seguidos por la supuesta comisión de un delito militar, y un 23,7% de minoración en las sentencias de condena.

Los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo se mantienen en número similar al año anterior, pues durante el año 2022 se han presentado 38 denuncias, una menos que el año pasado, dando lugar a la tramitación de 47 procedimientos, de los cuales 18 han sido de naturaleza penal y 29 de carácter disciplinario.

Por otra parte, como en años anteriores, en el cuerpo del informe se reseñan con cierta amplitud las actividades más importantes desarrolladas por las distintas Unidades de Protección frente al Acoso de los Ejércitos, la Armada, el Estado Mayor de la Defensa y el órgano central y sus organismos autónomos.

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas, dependiente de la División de Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal, ha continuado desarrollando durante el año 2022 un contacto permanente con el personal afectado, ya sea con los heridos o con los familiares, coordinando además la prestación de apoyo continuado, por parte de los órganos competentes del Ministerio y de los Ejércitos, a los heridos y a los familiares de los fallecidos de las Fuerzas Armadas cuyo fallecimiento o lesión se produzca en acto de servicio.

En relación al apoyo a la discapacidad, en noviembre de 2022 se han llevado a cabo las VI y VII ediciones del «Curso de Accesibilidad Universal», en formato virtual y presencial respectivamente, organizado por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030) y la Fundación ACS, y coordinado por la OADISFAS, dirigido a personal militar y civil con funciones de esta naturaleza en el ámbito de las infraestructuras del Ministerio de Defensa.

Otro de los capítulos esenciales en los informes anuales es el referente a las condiciones de vida en las unidades de las Fuerzas Armadas. Así, las inspecciones para conocer las condiciones de vida y trabajo en las unidades son realizadas de acuerdo con la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos, y durante el año 2022 se han realizado tres inspecciones conjuntas por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos a: 1) Acuartelamiento «Santa Bárbara» en Javalí Nuevo (Murcia), del Ejército de Tierra; 2) Escuela de Infantería de Marina «General Albacete Fuster» en Cartagena (Murcia), de la Armada, y 3) Base Aérea de Alcantarilla (Murcia), del Ejército del Aire y del Espacio. Por su parte, el Ejército de Tierra ha llevado a cabo inspecciones específicas a dos acuartelamientos, la Armada a una unidad y el Ejército del Aire y del Espacio ha efectuado dos inspecciones específicas a otros tantos acuartelamientos.

En este mismo ámbito, también se presta especial atención a la información recibida del Estado Mayor de la Defensa (Mando de Operaciones) en relación a las condiciones de vida del personal militar destinado en operaciones internacionales, especialmente en lo concerniente a todo aquello que se refiere a los conceptos de alojamiento, alimentación, bienestar, comunicación y asistencia sanitaria, y todo ello en base a una comparación con respecto al personal de otros países aliados que coinciden en las mismas o cercanas instalaciones, y que emplean regulaciones procedimentales y estándares similares en dichas operaciones.

En el informe anual del año 2021 se incorporó a este capítulo dedicado al estado de la condición militar un nuevo apartado relativo a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), y en el presente documento se vuelve a hacer referencia a la actividad principal llevada a cabo durante 2022 por estas oficinas, cuya finalidad primordial es procurar una mayor satisfacción particular del militar, favorecer su integración en la institución militar, cooperar con su desarrollo personal y profesional y facilitar su relación con la sociedad civil.

Finalmente, el apoyo a la movilidad geográfica será la materia que cierre este primer bloque temático del informe anual. En el apartado e) del artículo 54 de la Ley Orgánica

9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se establece que una de las funciones del Observatorio de la vida militar es analizar los problemas que en el entorno familiar del militar se producen como consecuencia de su disponibilidad y de la movilidad geográfica que caracteriza la carrera militar. Por tanto, resulta necesario prestar una debida atención a la movilidad geográfica, que tanto impacto tiene en el militar, en sus familias y en su carrera profesional, y hacerlo en un sentido amplio, atendiendo a la movilidad geográfica en sus dos aspectos: el del traslado, derivado de un cambio de destino que supone a su vez un cambio en el lugar de residencia; y el de desplazamiento, que consiste en un cambio geográfico de carácter temporal respecto del lugar de domicilio oficial, por un tiempo más o menos prolongado, pero que no supone un cambio de residencia. En este apartado se contiene ya algunas de las notas que van a constituir el preludeo del estudio específico del año 2023, y se habla así de las razones, los estímulos y los frenos de la movilidad geográfica; las escasas políticas impulsoras de la movilidad; las indemnizaciones por razón de los traslados de residencia; las residencias militares; el desarraigo cultural, familiar y social que puede provocar la movilidad; el problema de la vivienda; el de la escolaridad y, en fin, las dietas en las comisiones de servicio, entre otras.

También se analizan en el informe anual los elementos principales que configuran la carrera militar, como son la enseñanza, la promoción profesional, los ascensos a los distintos empleos, los destinos o los reconocimientos de carácter honorífico.

El acceso a la carrera militar, mediante la vinculación profesional a las Fuerzas Armadas como militar de carrera, militar de complemento o el militar de tropa y marinería, requiere el previo acceso a un centro docente militar de formación y la superación del correspondiente proceso de enseñanza de formación; proceso que tiene como finalidad preparar y capacitar al militar para incorporarse a las distintas escalas de los diferentes Cuerpos.

En este ámbito, las plazas ofertadas de acceso directo para oficiales se mantuvieron en el nivel del año 2021 anterior, con una mínima disminución del 1%, si bien la minoración en el número de solicitudes llegó al 11%. Por lo que respecta al acceso a las escalas de suboficiales, aunque el número de plazas ofertadas se ha incrementado en un 4%, el volumen de solicitudes en el proceso del año 2022 ha disminuido en un 15% respecto del año anterior.

Para el acceso a tropa y marinería se ofertaron 4.300 plazas en el año 2022, produciéndose una disminución con respecto al año anterior -en el que se ofertaron un total de 6.500 plazas- de un 34%, si bien se ha mantenido el volumen de solicitudes en los mismos números que en el ejercicio anterior. Finalmente, se mantiene la oferta de 1.000 plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente de tropa y marinería.

Durante el año 2022 han superado su proceso de formación y adquirido su primer empleo militar un total de 629 oficiales y 1.101 suboficiales. De los primeros, 105 son mujeres y 116 de los segundos.

Respondiendo al compromiso de impulso de los procesos de promoción para el cambio de escala o cuerpo contemplado en Ley 39/2007, de la carrera militar, se aprueban para el año 2022 un total de 1.109 plazas, 72 más que en el año anterior.

En el capítulo dedicado a la enseñanza militar se ha incorporado este año un apartado nuevo, relativo a la *evaluación de la calidad de la enseñanza* militar, en el que se deja

reflejada la información, conclusiones y valoraciones recibidas de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio de Defensa sobre los procesos de evaluación de los centros docentes militares realizados durante el año 2022 en aplicación de las previsiones contenidas sobre esta materia en el artículo 42.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y en las normas de desarrollo, principalmente en el Real Decreto 93/2022, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la calidad de la enseñanza militar y de su evaluación.

Según prevé el artículo 85 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, en la carrera militar, durante su trayectoria profesional los militares profesionales van a ser objeto de evaluación no sólo para determinar su aptitud para el ascenso al empleo superior, sino también para seleccionar a los asistentes a cursos, para comprobar la existencia de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas, y, en el supuesto de los militares que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, para determinar su idoneidad para la renovación de su compromiso. Así, según los datos que constan en el apartado correspondiente a las evaluaciones y ascensos del personal militar, resulta que durante el año 2022 un total de 13.102 militares, el 11,20% del total de efectivos, han estado inmersos en algún proceso de evaluación de los previstos en la norma en vigor.

La movilidad funcional del militar, mediante constantes cambios de destino, constituye una característica típica de la carrera militar y un factor esencial para el desarrollo profesional del militar. Por ello, esta concreta cuestión también merece ser objeto de referencia en el informe anual sobre el estado de la condición militar. De acuerdo con la información suministrada a este Observatorio, el 9,67% del personal del Ejército de Tierra ha cambiado de destino durante el año 2022, mientras que en el Ejército del Aire y del Espacio lo ha hecho el 12,38% del personal, si bien es en la Armada donde este dato adquiere una especial relevancia, pues el porcentaje sube hasta el 41,16%. Cabe destacar que más del 60% de los oficiales de la Armada han cambiado de destino durante el año 2022.

Seguidamente, en el informe se reseñan de forma resumida los reconocimientos a los méritos a que ha sido acreedor el personal a través de las recompensas militares y los ascensos honoríficos, tal como previene la Disposición final undécima, apartado 2, de la Ley de Derechos y Deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Continúa el informe abordando la cuestión referente a las salidas profesionales del personal de tropa y marinería, especialmente de aquel personal que ve finalizada su vinculación con las Fuerzas Armadas en virtud de un mandato de la Ley y en plena edad laboral, tras una relación de servicio con las Fuerzas Armadas prolongada en el tiempo.

En este sentido, se hace indicación de los cursos de formación profesional para el empleo (conocidos como cursos SEPE), que son convocados anualmente por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio (DIGEREM) en el marco del convenio que se firma anualmente con el Ministerio de Trabajo a través del Servicio Público de Empleo Estatal. Con estos cursos se facilita a los alumnos un certificado de profesionalidad o un certificado de aptitud profesional que les faculta para trabajar en empresas civiles.

Igualmente, se hace referencia al «Sistema de aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar» (SAPROMIL), siendo éste un sistema que actúa sobre el currículo, el perfil profesional y la formación específica de los interesados que voluntariamente se inscriban, y dirige su acceso a las ofertas de empleo de empleadores tanto privados como públicos.

Por último, se cita el *Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad*, aprobado por Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo. Según el Preámbulo de esta norma, el Plan se concibe de forma integral, implicando a diversos órganos directivos del Ministerio de Defensa y tiene como objeto fundamental asegurar a los militares profesionales de tropa y marinería, desde su ingreso en los centros docentes militares de formación, un desarrollo profesional pleno en las Fuerzas Armadas, así como generar las condiciones óptimas al acceso laboral civil y en las Administraciones Públicas.

Continúa el informe este apartado dedicado a las salidas profesionales efectuando un repaso de las acciones desarrolladas en cumplimiento de las diversas medidas que fueron aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso en su sesión de 27 de septiembre de 2018 (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 10 de octubre de 2018), y que tienen por finalidad facilitar la reinserción en el ámbito civil, tanto en el marco de las Administraciones Públicas como en el sector privado, de aquellos militares de tropa y marinería que finalizarán su compromiso con las Fuerzas Armadas al cumplir la edad de 45 años, y para cuyo impulso, coordinación y seguimiento se constituyó, además, la Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento por Real Decreto 16/2019, de 25 de enero.

Concluye este apartado con una referencia a la actividad llevada a cabo durante este año por el denominado Organismo intermedio, dependiente del Ministerio de Defensa, que es un organismo específico concretamente previsto en el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones comunes para los Fondos Estructurales e Inversión Europeo, y que tiene por finalidad obtener cofinanciaciones sobre determinadas actuaciones formativas destinadas a mejorar la empleabilidad del personal militar de tropa y marinería en el ámbito civil. Así, las acciones formativas llevadas a cabo en 2022 suponen un retorno económico al presupuesto de Defensa de 1.041.215 euros.

Contiene seguidamente este informe un análisis sobre el estado de la protección social y asistencia sanitaria prestada al personal militar y sus familias por parte del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS). En este marco, se hace preciso resaltar que continua la tendencia a la disminución del volumen del colectivo y familiares afiliados, pudiéndose constatar que desde 2011, la población protegida ha descendido en 39.379 personas, afectando tanto a titulares como beneficiarios, disminución que pudiera guardar relación con la paulatina incorporación de los beneficiarios al mercado laboral y con un menor número de hijos en las familias. Termina este apartado con una necesaria referencia a la deficitaria cobertura de personal civil existente en la plantilla del Instituto, y preocupante por la pérdida de capacidades que supone, pues sobre un total de 380 plazas entre personal funcionario y laboral, hay tan solo 257 cubiertas, lo que supone un 32% por debajo del nivel necesario de cobertura.

En el siguiente capítulo el informe pretende ofrecer una visión global del marco retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas, incorporándose este año una referencia al régimen económico de los reservistas voluntarios y de los reservistas de especial disponibilidad, así como a las retribuciones que se perciben por la participación en operaciones de apoyo a la paz y ayuda humanitaria.

Se incorpora al informe anual de 2022 un nuevo apartado relativo a la prevención de riesgos laborales, pues no es ésta una materia que deba resultar ajena a la atención del Observatorio de la vida militar desde el momento en que la propia Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, viene a

establecer en su artículo 27 que *«los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas»*, e impone seguidamente al Estado el deber de promover las medidas necesarias para garantizar, en lo que resulte posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, así como a desarrollar una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

Y es que las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que las realizan. Más bien ha ocurrido lo contrario, pues las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla.

En este nuevo apartado se analizarán diversos aspectos de esta cuestión, como son la estructura actual de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa y las principales actividades desarrolladas por el mismo durante el año 2022; la vigilancia de la salud y la siniestralidad del personal militar.

Se incluye a continuación una referencia a la normativa más relevante aprobada en el año 2022 en relación con el régimen de personal.

Y, finalmente, se realizan las recomendaciones que este Observatorio ha considerado convenientes en materia de efectivos, derechos y deberes de los militares, condiciones de vida en unidades, movilidad geográfica, Oficinas de apoyo al personal y retribuciones.

Estudio específico

En la milicia, el conflicto entre lo profesional y lo familiar reviste especiales matices debido a las peculiares características de la profesión militar. La permanente disponibilidad para el servicio, la movilidad geográfica, los servicios, guardias, maniobras, ejercicios, y despliegues prolongados en el exterior, a lo que hay que añadir la necesidad de formación continua, son parte del devenir normal de la carrera profesional de los militares. No obstante lo dicho, la conciliación de la vida profesional, personal y familiar es un derecho del personal militar, y así viene recogido en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y 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.

El informe específico sobre la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que constituye el tercer capítulo de este documento, está basado en los desarrollos normativos vigentes hasta el 31 de diciembre de 2022, y pretende proporcionar una visión de conjunto del estado de desarrollo, hasta dicho momento, de la conciliación profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas, teniendo en cuenta la aplicación de las diversas medidas de conciliación y los datos derivados de su aplicación en el órgano central, en el Estado Mayor de la Defensa (EMAD), los ejércitos y Unidad Militar de Emergencias (UME). Con el fin dar una imagen fiel de los datos relativos a las medidas de conciliación y de su evolución se ha tomado en consideración la información de los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

También, y fundamentalmente, han sido de especial consideración para el informe los resultados de las visitas efectuadas por el Observatorio de la vida militar a diferentes

unidades de las Fuerzas Armadas durante el año 2022, ya que, entre otras cosas, han servido para conocer de primera mano los problemas y necesidades más relevantes que tienen los hombres y mujeres que forman parte de aquellas, así como conocer la percepción que se tiene en las unidades sobre los efectos de las medidas de conciliación. Así, de las distintas visitas efectuadas se puede extraer una conclusión unánime, y es que la conciliación no sólo es un derecho asumido en el conjunto de las Fuerzas Armadas, sino que se considera muy favorable por los militares con independencia del ejército, cuerpo o escala a la que pertenezcan.

En las Fuerzas Armadas la conciliación de la vida profesional, personal y familiar se asume como una necesidad real, y las medidas de conciliación han sido bien acogidas por parte del personal militar, de forma que la aplicación de las medidas se lleva a cabo con normalidad. La normativa de conciliación de aplicación a la Administración General del Estado se ha trasladado a los ejércitos, si bien con las necesarias adaptaciones a las singularidades de las Fuerzas Armadas, donde existen guardias, maniobras y operaciones en el exterior.

En este sentido, de las visitas realizadas pueden deducirse fácilmente cuales son las vicisitudes inherentes y propias de la carrera militar que pueden afectar de forma significativa la conciliación de la vida familiar, como es la movilidad geográfica que caracteriza la vida militar, con los graves problemas que ello conlleva en cuanto a vivienda, carestía de vida en determinadas localidades, escolarización de los hijos, trabajo del cónyuge del militar, o la necesidad de remediar el impacto que tiene la conciliación en la operatividad de las unidades militares, especialmente las de carácter operativo, en las que puede llegar a provocar, entre otros, problemas de pérdida de capacidades, de cohesión, erosión de la moral, o el incremento de la carga de trabajo para los compañeros que no concilian.

En definitiva, la calidad de vida y la conciliación familiar se ven seriamente afectadas por la constante movilidad geográfica del militar, por su permanente disponibilidad para el servicio y por la necesidad de mantener la operatividad de las unidades, entre otras cosas. Y es que para cumplir su misión esencial las Fuerzas Armadas han de contar con unas unidades operativas y preparadas con un grado de disponibilidad suficiente para desenvolverse con éxito en situación de conflicto. Para ello, es necesario que el soldado se instruya, que la Unidad en la que esté encuadrado cuente con personal que le permita participar en actividades de adiestramiento y, por último, que esté motivado. También es muy importante que su familia se encuentre debidamente atendida, y en este punto es esencial la existencia de mecanismos o medidas que faciliten la conciliación de lo uno con lo otro.

A lo largo de este estudio específico, cada uno de los Ejércitos y la Armada expondrán los principales problemas que plantea la aplicación de las medidas de conciliación de la vida familiar en sus unidades y propondrán, a su vez, aquellas medidas que consideran más apropiadas para paliar las consecuencias sobre la operatividad de sus fuerzas.

Por su parte, el Observatorio de la vida militar realizará una serie de recomendaciones con la finalidad de mejorar la conciliación familiar del personal militar sin olvidar la protección que merece la operatividad de las unidades, todo ello en beneficio de los militares y sus familias, y para el bien de las Fuerzas Armadas.

Así, entre otras, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Como elemento esencial para la plena efectividad del derecho a la conciliación conjugado con la operatividad de las unidades resulta imprescindible el aumento de las

plantillas y la integración de este derecho en la planificación estratégica y operativa, con redimensionamiento al alza de las capacidades de personal de las Fuerzas Armadas.

- Establecer un procedimiento uniforme de seguimiento y evaluación de las medidas de conciliación que contabilice las diferentes medidas de conciliación existentes y el número de militares acogidos a alguna medida de conciliación, con la finalidad de facilitar la evaluación en su conjunto de la eficacia de las distintas medidas, valorando la complejidad de su aplicación en las Fuerzas Armadas.
- Incremento de órganos de apoyo a las familias, de su actividad, de sus medios, presupuestos y de su capacidad de Interlocución real con las familias de los militares. Las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) pueden ser un órgano que, con las adaptaciones necesarias, pudiera servir de punto de información para los miembros de las Fuerzas Armadas y de sus familias.
- Deben implementarse medidas para deslocalizar el trabajo, teletrabajo y jornada reducida semanal, estando atentos a las medias que se puedan adoptar en el ámbito de la Función Pública de la Administración del Estado y valorar el denominando «trabajo comprimido», que permite trabajar más horas en menos días.
- En materia retributiva, aumentar significativamente las retribuciones de los miembros de las Fuerza Armadas, retribuyendo servicios y guardias y establecer ayudas específicas para quienes pueden demandar medidas de conciliación, Al mismo tiempo, establecer una compensación económica de quienes no disfrutaban de las medidas de conciliación, para premiar su sobreesfuerzo y plena disponibilidad. O gratificar de alguna forma la realización de servicios.
- Creación de Planes familiares que contengan programas de apoyo a todo tipo de familias, que esté dotado presupuestariamente, y que se individualicen en función de las circunstancias de cada familia.
- Establecer vías de colaboración entre el Ministerio de Defensa, Comunidades Autónomas y Administraciones locales en materia de conciliación, educación, vivienda, movilidad geográfica, empleo, etc, como consecuencia de entender que la Defensa compete a todas las Administraciones y a la sociedad. Lo que se ha de traducir en medidas concretas que mejoren los derechos y la vida de los militares y de sus familias.
- Estudiar la posibilidad de conceder medidas de conciliación por hijos menores de edad ampliando el límite de la edad a los 16 años, debido a que las necesidades del menor pueden ser las mismas.

A continuación el estudio aborda el análisis de los datos de la aplicación de las medidas de conciliación en el Estado Mayor de la Defensa, en los Ejércitos de Tierra y del Aire y del Espacio, en la Armada así como en el órgano central, y traslada la valoración que dichas estructuras realizan de la citada aplicación. Se hace un resumen de la actividad del Consejo de Personal en materia de conciliación familiar y un repaso de la diversa normativa que regula esta materia en las Fuerzas Armadas.

Finalmente, y dado que la conciliación es un hecho global, se hace alguna referencia a las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas de países de nuestro entorno.

I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, crea el Observatorio de la vida militar y lo define, en su artículo 53.1, como un órgano colegiado, de carácter asesor y consultivo, adscrito a las Cortes Generales, y que tiene como objeto el análisis permanente de la condición de militar y de la forma en que el Estado vela por los intereses de los militares.

Con ello, la Ley ha caracterizado al Observatorio como un órgano de asesoramiento, externo a las Fuerzas Armadas, con funciones de análisis general en su ámbito de competencias, distinto a las vías ordinarias de participación de los militares ya establecidas, y que tiene como misión la de acercar el conocimiento y comprensión de las especiales características que conforman la carrera militar y las consecuencias que ellas tienen sobre la vida del militar y de sus familias, a las autoridades competentes del Estado, especialmente a las Comisiones de Defensa del Congreso y del Senado, para que puedan desplegar las iniciativas y medidas legales pertinentes en orden a la mejor regulación de las condiciones de vida y régimen estatutario del personal militar.

Entre las funciones del Observatorio, el artículo 54.4 de la Ley Orgánica establece la de elaborar anualmente una memoria, en la que recogerá su actividad a lo largo del ejercicio correspondiente, el estado de la condición de militar en lo relativo a los asuntos de su competencia y las recomendaciones que estimen pertinentes para su mejora. Por lo tanto, la presente memoria se formula en cumplimiento de lo dispuesto en este precepto.

2. ACTIVIDAD DEL OBSERVATORIO

2.1. PRESENTACIÓN DEL OBSERVATORIO A SU MAJESTAD EL REY

Como consecuencia de la decisión adoptada en la primera reunión del Observatorio del año 2021, y con la finalidad de que se presentaran los nuevos miembros del Observatorio a las distintas autoridades, el día 15 de marzo de 2022, los miembros del Observatorio fueron recibidos en audiencia por S.M. El Rey en la que se le expuso las misiones y trabajos del Observatorio de la vida militar.



Audiencia de S.M. El Rey con los miembros del Observatorio.
Fuente: Casa de S.M. El Rey

2.2. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Durante el año 2022, el Observatorio de la vida militar celebró cuatro reuniones ordinarias.

Sesión ordinaria del 15 de marzo de 2022

Tiene lugar en Madrid, en la Residencia Militar «Don Quijote». En esta reunión se aprueba por unanimidad el acta nº 2/2021 correspondiente a la sesión del 11 y 16 de noviembre de 2021. En cuanto a las gestiones realizadas y las pendientes en relación al borrador de Reglamento del Observatorio, el Presidente informa a los miembros del Observatorio de los trabajos que se han realizado hasta el momento en relación a la tramitación del Reglamento, como son la remisión de su borrador a las Presidencias del Congreso de los

Diputados y del Senado, y a los portavoces parlamentarios de las Mesas de Portavoces y a los Presidentes de las Comisiones de Defensa de ambas Cámaras, solicitándoles su colaboración en el impulso y tramitación del Reglamento y ofreciéndoles el mantenimiento de las reuniones que consideren pertinentes.

También se informa de la visita realizada con tal motivo al Senador D. Josep Lluís Cleries i Gonzalez, portavoz del Grupo Nacionalista en el Senado, que tuvo lugar el día 22 de febrero y a la que asistieron D. Mariano Casado Sierra y el Secretario del Observatorio. Finalmente, el Presidente anima a los miembros del Observatorio a continuar participando en estas gestiones en pos de agilizar en lo posible la tramitación y aprobación del Reglamento del Observatorio.

Por último, y una vez vistas las propuestas de visitas a unidades militares realizadas por los Segundos Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra, Aire y la Armada, y tras una breve deliberación sobre tales propuestas, se decidió que en el año 2022 se realizarían las visitas a la Base «Coronel Maté» de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra, en Colmenar Viejo, a la Base Naval de Rota, en Cádiz y a la Base Aérea de Zaragoza.

Sesión ordinaria del 9 de mayo de 2022.

Se celebró en la Sala de Juntas de la sede del Observatorio. En esta reunión se aprueba por unanimidad el acta núm. 1/2022. Además, el Presidente informa que mediante carta de 12 de marzo pasado, los representantes de la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME), la Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME) y la Unión de Militares de Tropa (UMT), han solicitado una reunión con el Observatorio, y se ha acordado llevarla a efecto el día 26 de mayo. Deciden asistir a la reunión el Presidente, D. Mariano Casado Sierra, D. Jesús Carlos Fernández Asensio y D^a. Eugenia Hernández Sánchez. En dicha sesión se informa igualmente que ya se encuentran editados y publicados en la web del Observatorio los informes anuales de 2018, 2019 y 2020.

Sesión ordinaria del 28 de septiembre

Se celebró en la Sala de Juntas de la sede del Observatorio. En esta reunión se aprueba por unanimidad el acta 02/2022 de la sesión anterior. En el transcurso de la reunión se aprueba por unanimidad la memoria-informe anual de 2021 y su remisión al Congreso y al Senado.

Por falta de tiempo se diferirán para la próxima reunión los puntos del Orden del día que no han podido ser tratados.

Sesión ordinaria del 18 de noviembre

Tiene lugar en la Sala de Juntas del Observatorio y se tratan los asuntos de la conmemoración del décimo aniversario de la creación del Observatorio de la vida militar y se elige, por unanimidad, que el estudio específico del Observatorio para el año 2023 versará sobre «la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas».

En el turno de ruegos y preguntas se trató la estructura que debía de tener el informe anual y se acordó investigar la existencia de organismos similares al OVM en otros países de nuestro entorno.

2.3. REUNIÓN CON LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

La reunión con las asociaciones profesionales de miembros de las FAS-solicitada por éstas en carta de 12 de marzo de 2022- y los miembros del Observatorio, tuvo lugar el jueves 26 de mayo de 2022, en la sede del Observatorio, sita en el Paseo de la Castellana 233, de Madrid.

Tras unas palabras de saludo y de agradecimiento por su asistencia por parte del Presidente del Observatorio, se presentaron los representantes de las asociaciones profesionales que asistieron a la reunión, que fueron la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME), la Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME) y la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO). No asistió la otra asociación que lo solicitó, la Unión Militar de Tropa (UMT).

Las asociaciones participantes mostraron una gran consideración por la labor llevada a cabo por el anterior Observatorio y destacaron sus informes anuales especialmente los dedicados a la movilidad geográfica y a las retribuciones, así como las comparecencias de su Presidente ante las Comisiones de Defensa de las dos Cámaras.

Agradecieron al Presidente del Observatorio haber recibido a las asociaciones, y solicitaron que los contactos y comunicaciones entre ellos fueran más frecuentes.

Finalmente, las asociaciones expusieron los asuntos que, en su opinión, tienen un especial interés señalando, entre otros, la modificación de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, la movilidad geográfica, la modificación de la promoción interna y el régimen de retribuciones del personal militar.

2.4. REUNIÓN CON LA SUBSECRETARIA DE DEFENSA

El día 28 de octubre se reunió el Observatorio con la Subsecretaria de Defensa D^a Adoración Mateos Tejada para exponerle los siguientes puntos:

- Reglamento del Observatorio de la vida militar. Se considera prioritario que se apruebe el Reglamento del Observatorio. Las Cortes se declaran sin capacidad de aprobar dicho Reglamento al alegar que «carece de la potestad reglamentaria para hacerlo y que por lo tanto no corresponde a las Cortes Generales, ni a las mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, la aprobación de un Reglamento que regule el funcionamiento de dicho Observatorio y el estatuto de sus miembros.»
- Celebración del 10º aniversario del Observatorio. Se solicitará un auxilio económico a la Subsecretaría para llevar a cabo los actos.
- La propuesta de concesión de recompensas militares para los componentes del primer Observatorio.
- La necesidad de potenciar al Observatorio dentro del Ministerio de Defensa.

3. VISITAS A UNIDADES MILITARES

La programación de visitas para el año 2022, aprobadas por los miembros del Observatorio en relación con el tema específico de estudio «La conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las FAS», fueron las siguientes:

- Base «Coronel Maté» sede de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra (FAMET) Colmenar Viejo (Madrid).
- Base aérea de Zaragoza (Zaragoza)
- Base Naval de Rota (Rota)

En general, en cada visita se ofreció al OVM una breve exposición de la organización y misiones de la unidad visitada, así como aspectos generales sobre la conciliación y condiciones de vida en la unidad. Además, el objetivo principal de las visitas era entrevistarse con los representantes de cada una de las categorías militares (MTM, suboficiales y oficiales) ya que se considera que los temas a tratar les afectan de forma diferente. Hay que reseñar que en la visita a la Flota y Base Naval de Rota se programó una reunión especial con los Comandantes de buque y Jefes de Unidad que permitió ampliar la visión del OVM sobre los problemas, especialmente de conciliación, que afectan al personal de la Armada, y particularmente al personal embarcado.

En todas las visitas el personal del OVM expresó su profunda satisfacción por cómo se desarrollaron las entrevistas y la buena impresión que le causó el personal con el que se mantuvieron las distintas reuniones, habiendo satisfecho sus expectativas en cuanto a la información recibida y confirmando el gran valor de sus visitas a las unidades para el correcto desarrollo de su trabajo.

En concreto, el OVM expresó su interés por la implantación de las medidas de conciliación y el impacto actual en la operatividad de las unidades, así como la necesidad de mitigar los aspectos negativos observados. Además, el OVM demostró gran inquietud por otras muchas cuestiones no directamente concernientes con la conciliación, como fueron los relacionados con la calidad de vida de los militares, la desvinculación y las condiciones de trabajo que focalizaron su atención y preguntas.



Reunión con el personal de la Base «Coronel Maté»
Fuente: Observatorio de la vida militar

En cuanto a la visita a la Base «Coronel Maté» del Ejército de Tierra (ET), el problema más importante expresado por el personal, y que afecta por igual a los tres colectivos, es el de las medidas de apoyo a la movilidad que parecen haber quedado desfasadas e insuficientes, principalmente en lo que se refiere al apoyo a las familias, aspecto directamente relacionado con la conciliación.

En la visita a la Base aérea de Zaragoza del Ejército del Aire y del Espacio (EA), el problema más importante expresado por el personal, y que afecta por igual a MTM, suboficiales y oficiales, se focaliza en la movilidad derivada de los cambios de destino, debida al tiempo máximo de permanencia en el destino, por ascenso o por necesidad/obligación de realizar cursos, lo que ocasiona problemas familiares de todo tipo, como la renuncia al trabajo del cónyuge para no romper la convivencia con el cónyuge militar que cambia de destino, el problema de la vivienda, y el de la escolarización de los hijos.



Visita del OVM a la Base Aérea de Zaragoza.
Fuente: B.A. Zaragoza.

En la visita a las unidades de la Armada de la Base Naval de Rota y a la Flota, el problema expresado por el personal de las tres categorías (MTM, suboficiales y oficiales), es el impacto que tienen las medidas de conciliación en los buques y en sus dotaciones, y que provoca, entre otros, los problemas de pérdida de capacidades, pérdida de cohesión, erosión de la moral, o el incremento de la carga de trabajo.

Llamó la atención la unanimidad en las cuatro reuniones (las tres primeras ya mencionadas y la cuarta con Comandante de buque y Jefes de unidad) sobre la mención al posible uso abusivo o exagerado del derecho a conciliar, por cuanto no resulta infrecuente que se renuncie a la conciliación por el interés económico que suscitan algunas navegaciones y periodos de permiso como por aprovechar las medidas accesorias que proporcionan algunas de las medidas de conciliación reguladas.



Reunión del OVM con los suboficiales de la B.N Rota y de la Flota
Fuente: Observatorio de la vida militar

En cuanto a las medidas apuntadas para solventar el impacto de la conciliación en la operatividad de los buques, la mayoría de las opiniones vertidas apuntan a la necesidad de un sobredimensionamiento de las dotaciones que sean capaces de absorber los efectos nocivos de la falta de personal y el aumento de las retribuciones para el personal que no se acoge a las medidas de conciliación y más concretamente a la remuneración por los servicios y navegaciones efectuadas, si bien esas medidas no son aplicables con la actual legislación.

Así mismo, existe una coincidencia en todas las entrevistas realizadas sobre la necesidad de revisar otras medidas de conciliación tales como la aplicación de las medidas al personal sometido a turnos de trabajo, la ampliación de medidas por hijos mayores de 12 años, la conciliación del personal cuya pareja no pertenezca a las FAS, y principalmente las de aquellas cuya pareja pertenece a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la repercusión en los informes personales de los efectivos acogidos a medidas de conciliación o la flexibilidad horaria.



Visita a la Fragata «Canarias»

Fuente: Observatorio de la vida militar



El OVM en el puente del BAA «Galicia»

Otros asuntos distintos de la conciliación tratados en las reuniones se refieren, fundamentalmente, a los problemas creados por la movilidad a la hora de escolarizar los hijos, a la falta de viviendas logísticas, y a la falta de actualización de los importes de las indemnizaciones en las comisiones de servicio.

A lo largo de todas las visitas, el OVM demostró gran interés por otras muchas cuestiones no directamente relacionadas con las medidas de conciliación y mostró una especial atención a las infraestructuras relacionadas con las condiciones de vida desde dos puntos de vista, el primero el relativo a la escasez de habitaciones disponibles en las residencias militares, especialmente de oficiales y en segundo lugar, la necesidad de una mayor inversión de recursos para mejorar el mantenimiento de determinadas infraestructuras y así alcanzar los estándares adecuados.

4. COMPARECENCIA DEL PRESIDENTE DEL OVM ANTE LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El día 23 de junio de 2022, el presidente del Observatorio de la vida militar compareció ante la Comisión de Defensa del Congreso para informar de la constitución del Observatorio, de los trabajos realizados y del plan de actuaciones previstas.

El presidente versó su comparecencia sobre los siguientes puntos:

1. La designación de los componentes del Observatorio en 2021, tres años después del cese del anterior Observatorio, señalando que a los nuevos observadores «lo único que nos mueve es el trabajo en favor de la vida y de la mejora de los derechos y circunstancias de los miembros de nuestras Fuerzas Armadas.»
2. La primera sesión constitutiva, en la que se nombraron al Presidente y al Secretario del OVM además de iniciar los trámites necesarios para dar a conocer el nuevo Observatorio y determinar las audiencias a solicitar y visitas institucionales a realizar en los siguientes meses.
3. La actividad institucional y las visitas que ya se han realizado. (Visitas a la Ministra de Defensa, Subsecretaria de Defensa y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y Armada, Presidentes del Congreso y Senado y JEMAD.)
4. La necesidad de contar con un Reglamento del Observatorio.
5. Aclarar que los informes que se han aprobado correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, se caracterizan por que son «huérfanos» de opiniones, ya que el Observatorio no contó con vocales y estuvo trabajando únicamente con su órgano de trabajo permanente, realizando todos y cada uno de los informes. Son trabajos especialmente relevantes porque detallan toda la situación de nuestras Fuerzas Armadas, pero lo que no contienen son recomendaciones ni estudios de temas específicos porque no estaba constituido el Observatorio.
6. Estudio específico y la visita a las unidades. El tema de estudio específico que ha elegido el Observatorio este año 2022, no por unanimidad, pero sí por consenso, ha sido «La conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las FAS».
7. Agradecer la labor desarrollada por el órgano de trabajo permanente del OVM y su apoyo constante a los Observadores.
8. Agradecer a los miembros del Observatorio, como órgano colegiado, su trabajo y dedicación a título gratuito, solo guiado por la mejora de la vida militar en sus diversos aspectos y para el reconocimiento de las Fuerzas Armadas.

Tras esta intervención se abrió el turno de intervención de los portavoces de los grupos políticos, a los que el presidente del Observatorio contestó cumplidamente. Al finalizar, el Presidente de la Comisión dio por concluida la comparecencia agradeciendo a los presentes su colaboración.

5. PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

Mediante los gastos previstos en el presupuesto el Observatorio de la vida militar desarrolla las actividades necesarias para cumplir, con los mandatos de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Los objetivos generales a los que se dirigen los recursos económicos son los siguientes:

1. Desarrollar, en la sede del Observatorio de la vida militar, las sesiones ordinarias y extraordinarias que se consideren adecuadas para el estudio de los asuntos que consten en el correspondiente orden del día.
2. Obtención de la información adecuada para el análisis de las funciones asignadas y en concreto sobre el régimen de personal y las condiciones de vida en las Fuerzas Armadas.

Teniendo en cuenta estos objetivos generales, con dicha cobertura presupuestaria se atiende a los gastos que pudieran derivarse de:

- A. Realización de las reuniones de los miembros de Observatorio de la vida militar
- B. Visita a las unidades militares que se consideren adecuadas para disponer de la información y el conocimiento necesario sobre la problemática relativa al régimen de personal y las condiciones de vida en las Fuerzas Armadas.
- C. Asistencia a reuniones y conferencias sobre temas relacionados con la condición de militar y los elementos que configuran la carrera militar.
- D. Confección de una Memoria que recoja la actividad realizada a lo largo del ejercicio y un informe sobre los temas previstos en la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas de competencia del Observatorio de la vida militar.
- E. Realización de estudios y trabajos técnicos para documentar los distintos informes a remitir relacionados con las funciones asignadas al Observatorio de la vida militar.
- F. Informar sobre los cometidos y actividades del Observatorio de la vida militar.

La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados en su Dictamen de fecha 21 de febrero de 2018 (punto 33), en relación con el informe anual de 2016 del Observatorio de la vida militar, dispuso: «33. *Incluir en la próxima memoria-informe las cifras concretas de los costes que ha supuesto la financiación de las actividades del OVM, sean estos realizados por las Cortes Generales, como estipula nuestro ordenamiento jurídico, o por parte del Ministerio de Defensa, como hasta la fecha*».

En cumplimiento de lo acordado en dicho Dictamen, a continuación, se detallan los gastos previstos para el funcionamiento del Observatorio de la vida militar durante el ejercicio 2022.

Los gastos se muestran según la clasificación económica, dividida en capítulos, artículos, conceptos y subconceptos. Todos los créditos para financiar los gastos previstos del Observatorio fueron del capítulo 2 del estado de gastos del presupuesto (gastos en bienes corrientes y servicios) y fueron asignados en su totalidad por el Servicio 001 de la sección 14 (Ministerio de Defensa) de los Presupuestos Generales del Estado.

Los Presupuestos Generales del Estado del año 2022 fueron aprobados por Ley 22/2021, de 28 de diciembre (BOE nº 312, de 29 de diciembre). Durante el ejercicio económico 2022, se desarrolló el presupuesto de la Sección 14, Ministerio de Defensa, mediante Resolución 330/02318/23, de 25 de enero, de la Secretaría de Estado de Defensa, con efectos económicos del 1 de enero de 2023.

Es necesario indicar que el Observatorio no cuenta con presupuesto propio, por lo que el procedimiento a seguir una vez identificada una necesidad es el siguiente:

Se confecciona una propuesta inicial de gasto a través del Sistema informático de dirección y administración económica (SIDAE), se remite a la unidad de contabilidad de la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, la cual analiza la propuesta y la autoriza, en su caso, asignándole una financiación acorde con la naturaleza de los bienes o servicios que se pretendan adquirir o realizar, y con cargo a los créditos del Servicio presupuestario 001.

ARTÍCULO	CONCEPTO	SUBCONCEPTO	GASTOS
ARTÍCULO 22 MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS	CONCEPTO 221	SUBCONCEPTO 221.99	
	SUMINISTROS	OTROS SUMINISTROS	340,85 €
	TOTAL 221		340,85 €
	CONCEPTO 226	SUBCONCEPTO 226.06	
	GASTOS DIVERSOS	REUNIONES, CONFERENCIAS Y CURSOS	482,99 €
		SUBCONCEPTO 226.11	
		GASTOS PROTOCOLARIOS	4.061,91 €
		SUBCONCEPTO 226.99	
		OTROS	544,50 €
	TOTAL 226		5.089,40 €
	TOTAL ARTÍCULO 22		5.430,25 €

Fuente: SDG Servicios Económicos y Pagadurías

En el caso de las indemnizaciones por razón de servicio, la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías asigna el crédito, previa solicitud al Observatorio de una previsión anual de los posibles gastos a efectuar por comisiones de servicio indemnizables. El crédito asignado para atender gastos derivados del artículo 23 del presupuesto de gastos, «Indemnizaciones por razón del servicio» durante el ejercicio 2022 ascendió al importe de 29.820 €.

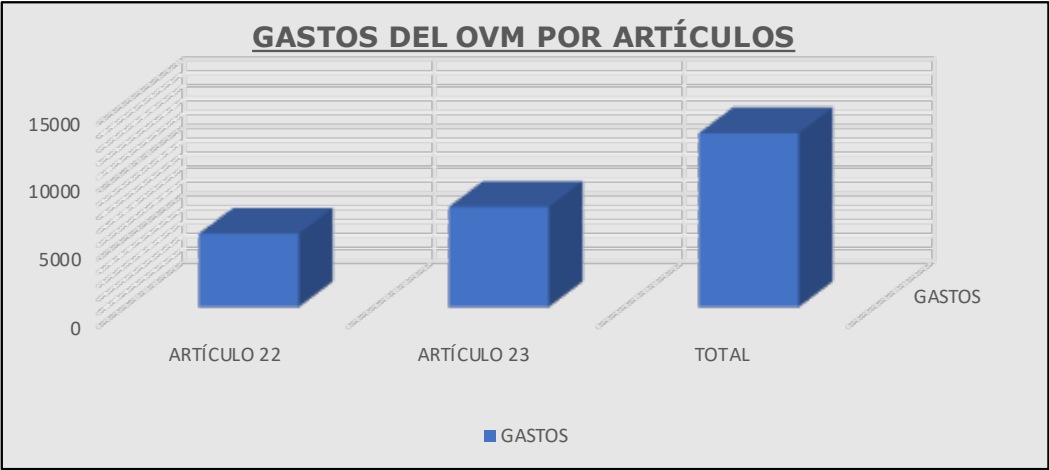
ARTÍCULO	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL	GASTOS
ARTÍCULO 23 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	CONCEPTO 230		
	(DIETAS)		4.662,24 €
	CONCEPTO 231		
	(LOCOMOCIÓN)		2.751 €
		TOTAL ARTÍCULO 23	TOTAL ARTÍCULO 23
		29.820 €	7.413,24 €

Fuente: SDG Servicios Económicos y Pagadurías

Como se observa en los cuadros anteriores, durante el ejercicio 2022, el Órgano de Trabajo del Observatorio de la vida militar efectuó gastos por importe de 5.430,25 €, con cargo a los créditos asignados al artículo 22 (conceptos 221 y 226) y por importe de 7.413,24 € con cargo a los contemplados en el artículo 23 (conceptos 230 y 231, indemnizaciones por razón del servicio). El total gastado ascendió a la cuantía de 12.843,49 €.

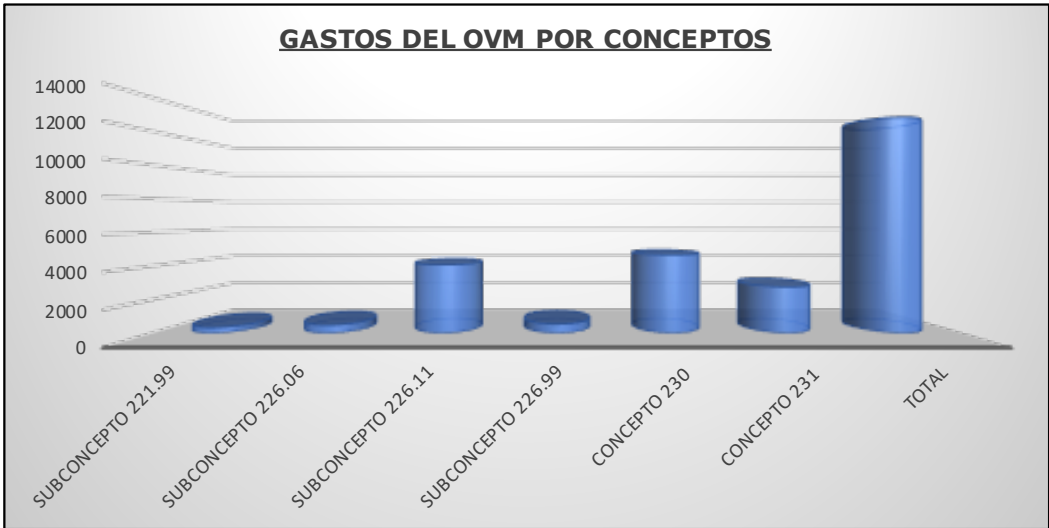
Aunque el importe total de los gastos realizados durante el ejercicio 2022 en términos cuantitativos es bajo, es superior al del año 2021 debido a que el Observatorio ya estuvo en pleno funcionamiento durante el año 2022.

En el siguiente gráfico se muestra la proporción entre los gastos efectuados por el Observatorio de la vida militar, por artículos presupuestarios.



Fuente: SDG Servicios Económicos y Pagadurías

En el siguiente gráfico se refleja la cuantía de los gastos efectuados por el Observatorio de la vida militar, desagregado en conceptos y subconceptos presupuestarios.



Fuente: SDG Servicios Económicos y Pagadurías

Los gastos de edición que origina la impresión de la Memoria-Informe y demás trabajos que realiza el Observatorio a lo largo del año, son sufragados directamente por el Ministerio de Defensa.

Igualmente, se significa que los gastos que origina la sede, el apoyo administrativo y el órgano de trabajo permanente del Observatorio de la vida militar, se sufragan con cargo de los presupuestos del Ministerio de Defensa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 53.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

II. INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

II. INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

El presente informe tiene por objeto cumplimentar las previsiones contenidas en el artículo 54 y apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que encomiendan al Observatorio de la vida militar la elaboración de un informe anual, que presentará ante las Comisiones de Defensa de las Cortes Generales, sobre el estado de la condición de militar y los elementos que configuran la carrera militar, los reconocimientos de carácter honorífico y los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo de la Ley de la carrera militar.

El informe se ha estructurado en diez grandes apartados.

En el primer apartado se analiza el estado de los efectivos de personal militar, distinguiendo según las diversas situaciones en que se encuentran e incluyendo al personal reservista.

En el segundo apartado se analiza el estado general de condición de militar durante el año 2022, recogiendo y sintetizando para ello las quejas y sugerencias que los miembros de las Fuerzas Armadas han ido planteando durante ese período de tiempo sobre las condiciones de vida y el régimen de personal; la actividad desarrollada por el Consejo de Personal, constatada a través de sus informes y actas; el análisis de los recursos jurídicos promovidos por el personal militar, tanto en vía administrativa como judicial, como consecuencia de la aplicación ordinaria de las normas de régimen de personal en distintos ámbitos; la incidencia de la aplicación del régimen disciplinario y penal militar; la del acoso sexual, laboral y profesional en el ámbito de las Fuerzas Armadas; las iniciativas llevadas a cabo en apoyo del personal militar, en distintos ámbitos, así como, en

fin, las condiciones de vida y trabajo en las unidades y establecimientos militares, con inclusión de las desplazadas en operaciones internacionales.

En el tercer apartado se analizan los diversos elementos que conforman la carrera militar, desde los procesos de acceso a los Cuerpos y Escalas que integran los Ejércitos y Cuerpos Comunes, la enseñanza militar, el número de personal que cambia de destino tanto de forma voluntaria como con carácter forzosos, hasta, los procesos de evaluación y ascensos inherentes a la carrera militar.

En el cuarto apartado se detallan los reconocimientos honoríficos concedidos durante el año.

El quinto apartado se ocupa de las salidas profesionales de los profesionales de las Fuerzas Armadas que cesan su relación de servicios con la institución, tanto de militares de tropa y marinería que finalizarán su compromiso con las Fuerzas Armadas, como del personal reservista de especial disponibilidad, con un análisis sobre el seguimiento de las medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados dirigidas a la promoción profesional del citado personal en el ámbito civil.

En el sexto apartado se analiza la protección social del personal militar de las Fuerzas Armadas y de sus familias a través del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), con especial referencia a las prestaciones consistentes en pensiones complementarias por inutilidad para el servicio y por gran invalidez, e indemnizaciones por lesión permanente no invalidante. Asimismo, se recogen las iniciativas y quejas que este organismo autónomo recibe de sus afiliados.

En el séptimo se analiza el marco retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En el octavo se presenta la organización y trabajos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Fuerzas Armadas, así como las actividades realizadas.

Y, en el noveno, se hace una referencia a la normativa más relevante aprobada en el año 2022 en relación con el régimen de personal.

Finaliza el informe con las recomendaciones que el Observatorio de la vida militar estima que deben realizarse, en relación al estado de la condición militar y al régimen de personal, a la vista de la información analizada.

En el informe se han incluido, donde ha sido posible, los datos desagregados entre hombres y mujeres en función de la información disponible.

Por último, resulta conveniente reseñar las estructuras orgánicas que, de conformidad con el artículo 54.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, han suministrado al Observatorio la diversa documentación e información, así como, en su caso, valoración, que ha permitido la elaboración del presente informe.

- Estado Mayor de la Defensa
- Subsecretaría de Defensa
 - Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías
 - Secretaría del Consejo de Personal de las FAS (COPERFAS)
 - Secretaría General Técnica
 - Dirección General de Personal
 - Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

- Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional del Personal Militar y Reservista de Especial Disponibilidad
- Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) (Organismo autónomo)
- Ejército de Tierra
- Armada
- Ejército del Aire y del Espacio
- Unidad Militar de Emergencias

Así mismo, también se ha recibido información de:

- Sala Quinta, de lo Militar, del Tribunal Supremo
- Tribunal Militar Central
- Defensor del Pueblo

Resulta igualmente necesario señalar que, salvo aquellos supuestos en que así se indique y en las recomendaciones que el Observatorio realiza conforme a lo previsto en el artículo 54.4 de aquella Ley Orgánica (reflejadas en el apartado 10 del documento), las valoraciones que se contienen en los distintos apartados del informe sobre las materias que en ellos se analizan, corresponden al Ejército u organismo que ha suministrado la oportuna información y que, normalmente, aparece expresamente especificado en el encabezamiento del apartado.

1. EFECTIVOS DE PERSONAL

El apartado 3 del artículo 16 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, establece que el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, fijará con vigencia para periodos cuatrienales las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales, y suboficiales por cuerpos, escalas, y empleos militares de carrera, excepto los correspondientes a los dos primeros empleos, cuyos efectivos serán los que resulten de la provisión de plazas y de la aplicación del sistema de ascensos por antigüedad. Las plantillas reglamentarias en vigor fueron aprobadas por el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril, entrando en vigor el día primero de julio del mismo año.

El artículo 16.4 de la Ley 39/2007 establece que el Ministro de Defensa fijará cuatrienalmente las plantillas de militares de tropa y marinería en servicio activo, diferenciando militares de carrera y los que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, para los diferentes empleos de cada escala y, en su caso, especialidades. Igualmente, dispone que no figure el empleo de soldado, cuyos efectivos serán los que resulten del objetivo que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la correspondiente provisión anual de plazas. Las plantillas de militares de tropa y marinería para el periodo 2021-2025, fueron aprobadas por la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, entrando en vigor el primero de julio del mismo año.

El artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, contiene los criterios y normas por los que se deberá regir la Oferta de Empleo Público para ese año, estableciéndose en el punto uno.1 que, a lo largo del año 2022, la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el punto uno.e) del artículo 19 de esa misma Ley, se regulará por los criterios señalados en ese artículo y se

sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores.

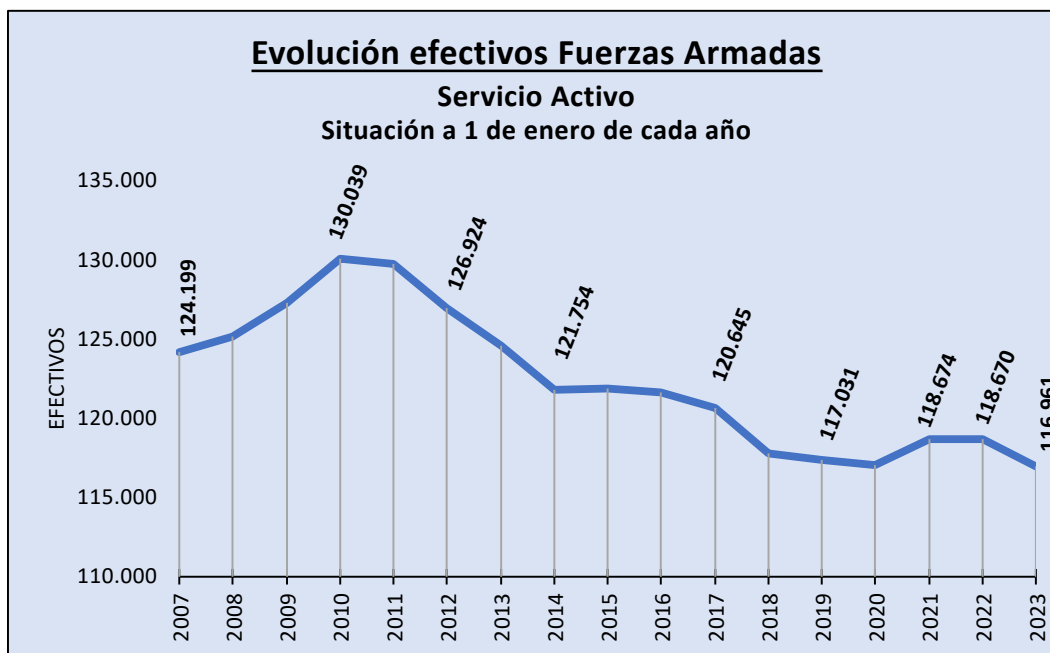
Entre los criterios establecidos en el mencionado artículo 20 figura, en su punto uno.3.C), que las Fuerzas Armadas, en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de la carrera militar, se considera como sector prioritario a efectos de la tasa de reposición.

Además, en el punto uno.6.d) del mismo artículo 20 se establece que las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de tropa y marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima cuarta de esa Ley, no computarán para el límite máximo de la tasa de reposición, quedando establecido mediante la citada disposición adicional cuarta que las plantillas máximas de militares de tropa y marinería a alcanzar el 31 de diciembre de cada ejercicio no podrán superar los 79.000 efectivos, al tiempo que se autoriza al Ministerio de Defensa a iniciar los procesos de selección y reclutamiento.

1.1. PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO

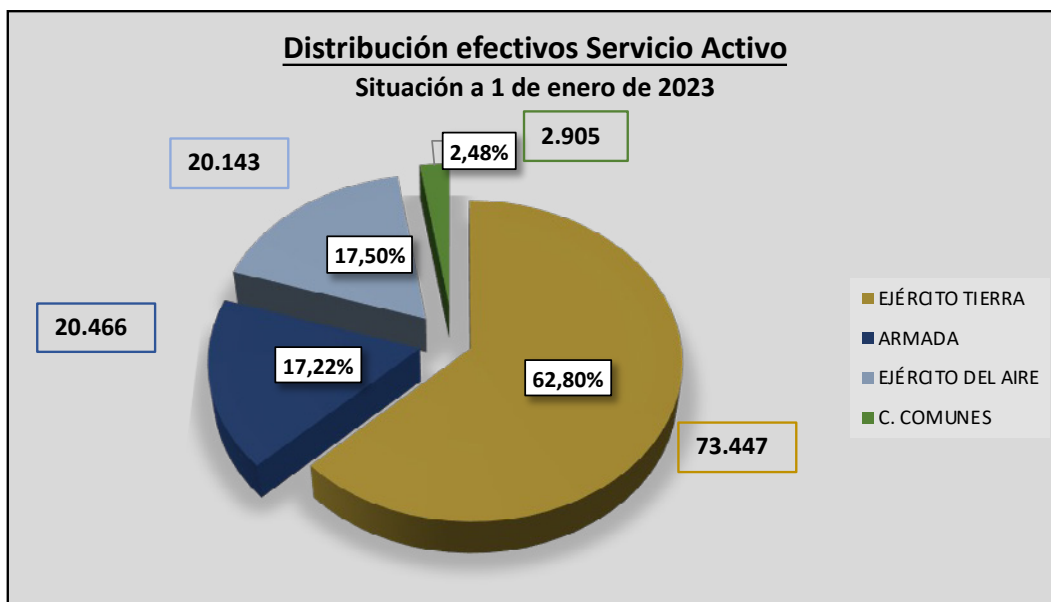
El personal militar en servicio activo, a fecha 1 de enero de 2023, totaliza 116.961 militares, lo que supone una leve disminución respecto del 1 de enero de 2022, que eran 118.670.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución desde el año 2007.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

La distribución por Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes se muestra en el siguiente gráfico.



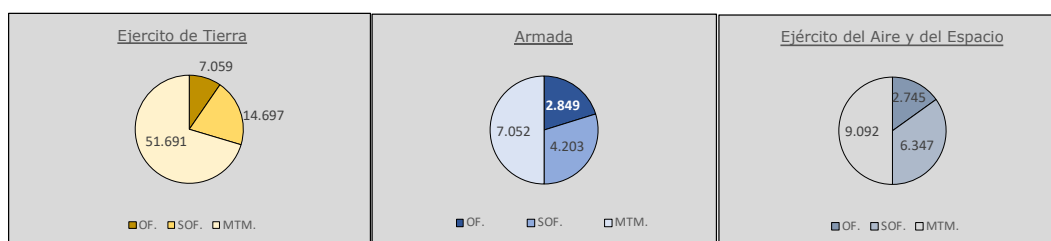
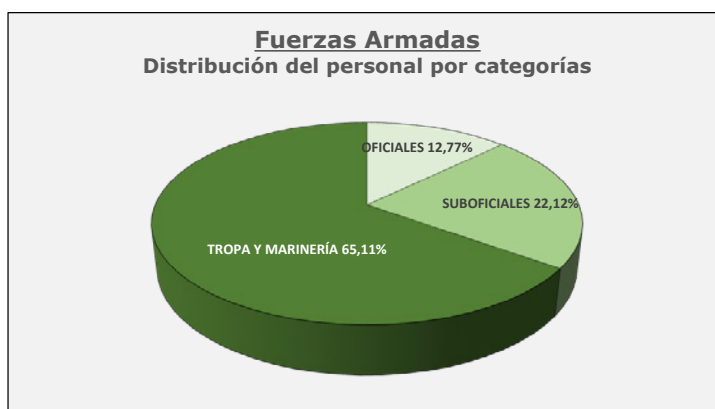
Fuente: Subsecretaría de Defensa

La distribución de efectivos es consecuencia de las plantillas reglamentarias aprobadas por el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril. Las mencionadas plantillas reglamentarias incluyen todos los oficiales generales, oficiales y suboficiales por cuerpos, escalas, y empleos de los militares de carrera, excepto los correspondientes a los dos primeros empleos, cuyos efectivos serán los que resulten de las provisiones de plazas y de la aplicación del sistema de ascensos por antigüedad.

Tanto el artículo 2 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, como el artículo 16.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, establecen que el Ministro de Defensa fijará cuatrienalmente las plantillas de militares de tropa y marinería en servicio activo, diferenciando los que mantienen una relación de servicios de carácter permanente o temporal, para los diferentes empleos de cada escala y, en su caso, especialidades.

En cumplimiento de dicho mandato, en la Orden Ministerial 18/2021, de 26 de marzo, se fijaron las plantillas de tropa y marinería para el periodo 2021-2025. Esta Orden Ministerial establece el número de efectivos en cada uno de los ciclos y que paulatinamente se irán adaptando hasta alcanzar los marcados para el periodo 2024-2025. Las plantillas que fija esta Orden Ministerial no contemplan las vacantes de efectivos en el primer empleo.

La distribución del personal en situación de servicio activo en las Fuerzas Armadas, por categorías, incluyendo los oficiales generales con los oficiales, es la siguiente



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En la distribución del total de las Fuerzas Armadas, se incluyen los Cuerpo Comunes que están formados por oficiales y suboficiales, no disponiendo de tropa y marinería.

De la distribución general se desprende que los cuadros de mando son un tercio de los efectivos en situación de servicio activo, mientras que la tropa y marinería supone dos tercios de las Fuerzas Armadas.

En la distribución en cada Ejército y la Armada, se ven dos modelos bien diferenciados:

- En el Ejército de Tierra, los cuadros de mando no llegan al 30 % de los efectivos mientras que la tropa supone más del 70 % de los efectivos
- En la Armada y en el Ejército del Aire y del Espacio, la tropa y marinería suponen el 50 % de los efectivos. No obstante, la distribución de los oficiales y suboficiales es diferente, siendo muy superior el número de suboficiales del Ejército del Aire y del Espacio (El 34,90 %, mientras en la Armada son el 29,80 %)

1.1.1. Cuadros de mando

De los 116.691 efectivos, 40.805 son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), lo que representa el 34,88 % del total. Con respecto al año 2021, se ha producido una reducción de 376 cuadros de mando. Esta reducción de cuadros de mando confirma el ajuste y la adaptación a las plantillas reglamentarias.

El número de efectivos de personal masculino ha disminuido en 545 personas y el personal femenino ha aumentado en 169, número similar a los del ejercicio anterior.

En relación con el envejecimiento de la escala de oficiales de los militares de carrera, se subraya que los oficiales mayores de 50 años (4.783) representan el 33,84 % del

total de la escala y los menores de 32 años (2.785) el 19,71%. En lo que se refiere a la escala de suboficiales, los mayores de 50 años (7.872) representan el 30,43 % de esta categoría y los menores de 32 años (2.885) sólo el 11,15%.

En cuanto al personal femenino, de los militares de carrera, se significa que las oficiales mayores de 50 años (356) representan el 24,09% del total de mujeres oficiales y solo el 2,52 % del total de oficiales, mientras que las oficiales menores de 32 años (337) son el 24,16% del total de mujeres oficiales y el 2,53 % del total de oficiales, lo que supone un leve aumento respecto del año anterior.

En la escala de suboficiales las mujeres mayores de 50 años (48) representan el 2,83 % del total de mujeres suboficiales y el 0,19% del total de suboficiales, mientras que las menores de 32 años (170) representan el 10,01% del total de mujeres suboficiales y el 0,66% del total de suboficiales.

En el ANEXO «A» se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de carrera tanto de hombres y mujeres en su conjunto como de mujeres en particular.

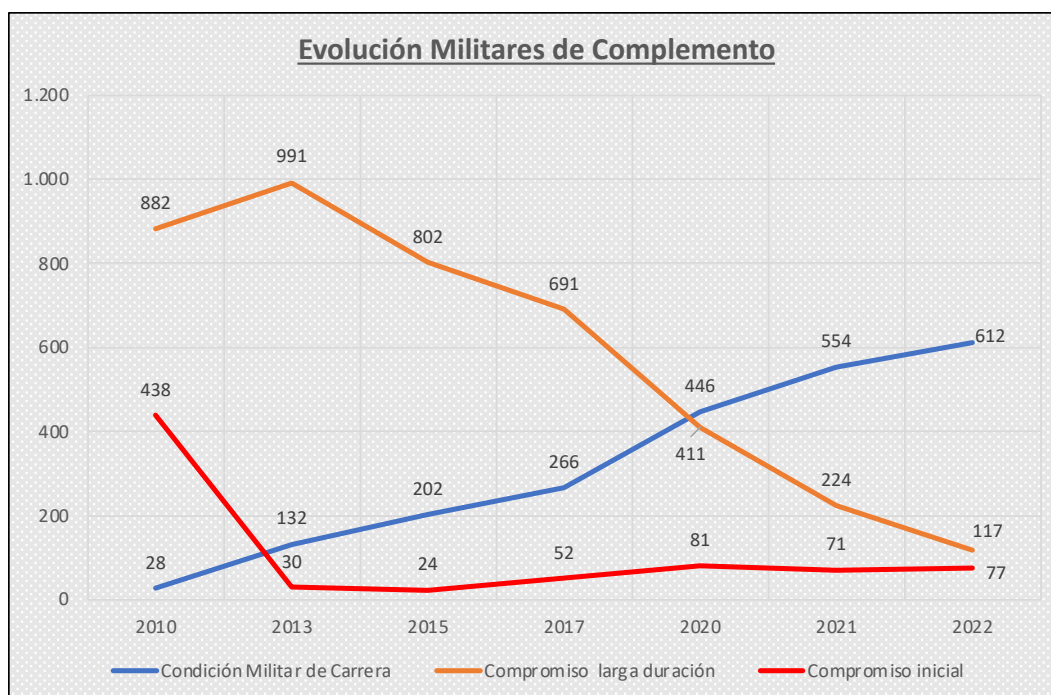
1.1.2. Personal militar de complemento

Los militares de complemento son oficiales que establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal para atender necesidades específicas de las Fuerzas Armadas. (Artículo 3.3 de la Ley 39/2007, de la carrera militar)

La condición de militar de complemento se adquiere al adscribirse a una escala y cuerpo mediante la superación del plan de estudios correspondiente y firmado el compromiso inicial, con el empleo de teniente conferido por el Ministro de Defensa (Artículo 77 de la Ley 39/2007, de la carrera militar). El compromiso tendrá una duración, a contar desde su nombramiento como alumno, de tres años o de ocho años según se establezca en la correspondiente convocatoria en función de la formación que se reciba y de los cometidos de los cuerpos a los que se adscriban.

El compromiso de servicio del militar de complemento tendrá, en términos generales, una duración máxima de ocho años, si bien se prevé un compromiso de larga duración, al igual que para los militares de tropa y marinería, para el personal de complemento que ingresó en las Fuerzas Armadas al amparo de la anterior Ley 17/1999, de 18 de mayo. Durante ese compromiso de larga duración podrán adquirir la condición de militares de carrera de la forma que se regula específicamente para ellos, y a cuya finalización pasarán a ser reservistas de especial disponibilidad. Los militares de complemento pueden acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las diversas escalas de oficiales.

Por las especiales circunstancias de este colectivo, en el siguiente gráfico se presenta la evolución que han experimentado, desde el año 2010, en función de los diferentes compromisos adquiridos.



Fuente: Secretaría General Técnica

Se puede apreciar que la tasa de temporalidad del personal Militar de Complemento ha disminuido ostensiblemente desde la entrada en vigor de la Ley 39/2007, de la carrera militar. Al final del año objeto de este informe, el 75,93 % tenía una relación de servicios de carácter permanente con la administración, quedando una cuarta parte de este personal con una relación de carácter temporal.

El personal femenino (215 mujeres) representa el 26,67 % del total de MILCOM. En lo que se refiere a la distribución por tramos de edades, a fecha 1 de enero de 2023, el 90,45 % de los Militares de Complemento tienen más de 38 años, llegando en el caso del personal femenino al 93,47 %.

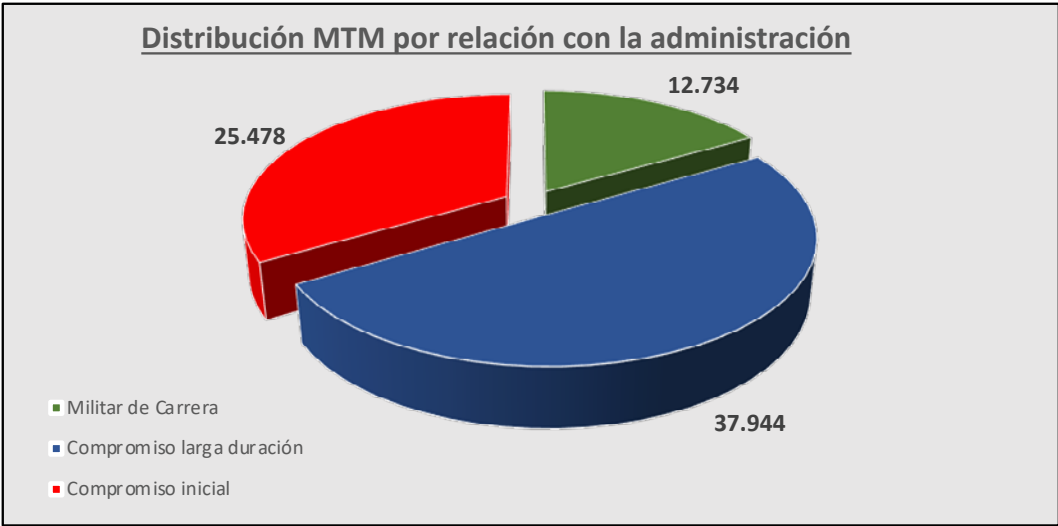
En el ANEXO «A» se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de complemento en su relación de servicios con la Administración tanto de hombres y mujeres en su conjunto como de mujeres en particular.

1.1.3. Personal Militar de tropa y marinería

La condición de militar de tropa y marinería, con el empleo de soldado o marinero, se adquiere al incorporarse a una escala una vez que se ha superado el período de formación determinado en la convocatoria de pruebas selectivas correspondiente y firmado un compromiso inicial, que tendrá una duración de 2 o de 3 años según se determine en aquella convocatoria.

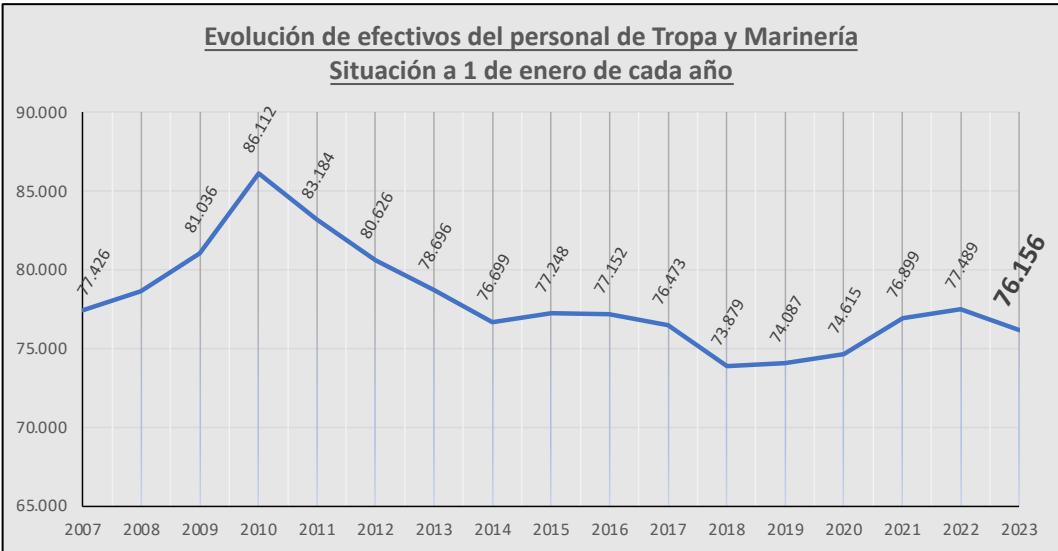
Ese compromiso inicial podrá renovarse, por períodos de 2 o 3 años, por un tiempo total de 6 años, previa declaración de idoneidad en el pertinente proceso de evaluación. Una vez cumplidos cinco años de servicio, se podrá suscribir un compromiso de larga duración, también previa evaluación y declaración de idoneidad. En términos generales, y salvo resolución anterior por alguna de las causas previstas en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, en esta situación se permanecerá hasta cumplir 45 años de edad, en que se adquirirá la condición de reservista de especial disponibilidad.

Ahora bien, los militares de tropa y marinería que se encuentren cumpliendo el compromiso de larga duración podrán acceder a una relación de servicios de carácter permanente, con la adquisición de la condición de militar de carrera, mediante la superación de los procesos de selección que se convoquen por el Ministerio de Defensa.



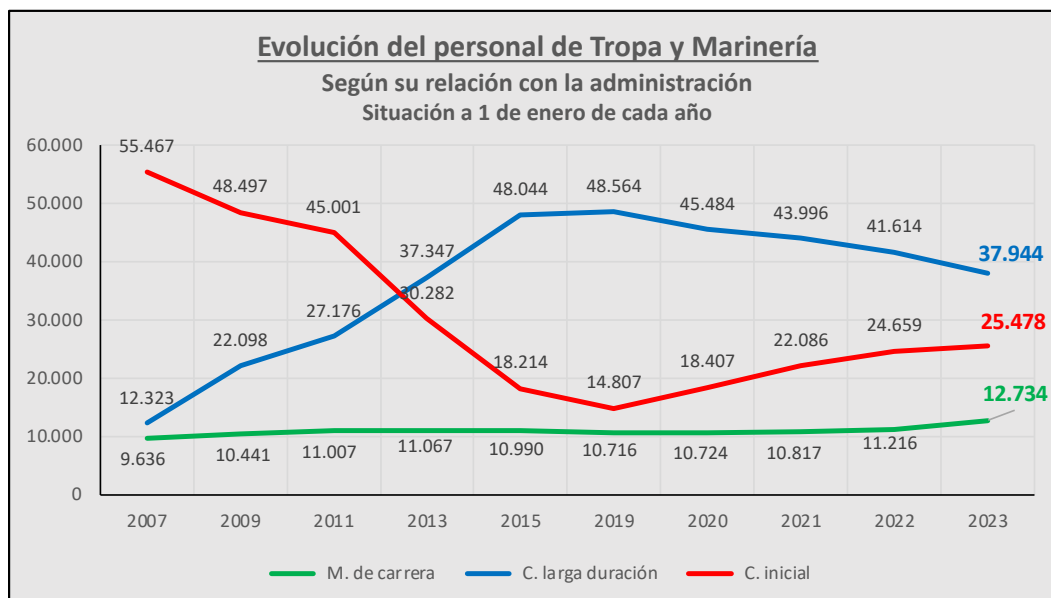
Fuente: Subsecretaría de Defensa

El total de efectivos de tropa y marinería, a fecha 1 de enero de 2023, era de 76.156 efectivos, lo que representa el 64,17 % del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 12.734 son militares de carrera y tienen una relación de carácter permanente, lo que representa un 16,72 % del total de su escala, 37.944 tienen compromiso de larga duración, lo que representa un 49,82 %, y 25.478 tienen un compromiso inicial que equivale a un 33,46 % de la escala. Las variaciones más significativas respecto del año anterior han sido el incremento en medio punto del personal con compromiso de carácter permanente y el aumento en cuatro puntos del personal con compromiso inicial.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En los siguientes gráficos, se muestra la evolución del personal de tropa y marinería, desde el año 2007, dependiendo de los compromisos adquiridos.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En relación con el personal femenino, es apreciable el incremento que ha adquirido la condición de militar de carrera (sube un punto porcentual) y el incremento en las incorporaciones de mujeres con compromiso inicial (sube dos puntos).

Aunque la disminución no es de excesiva entidad, se ha producido una redistribución en los diferentes compromisos, con un aumento de tropa y marinería en el compromiso inicial, con una gran disminución de soldados en el compromiso de larga duración de más de 3.600 soldados, incrementándose el personal con una relación de carácter permanente con la administración en más de 1.500 soldados y marineros.

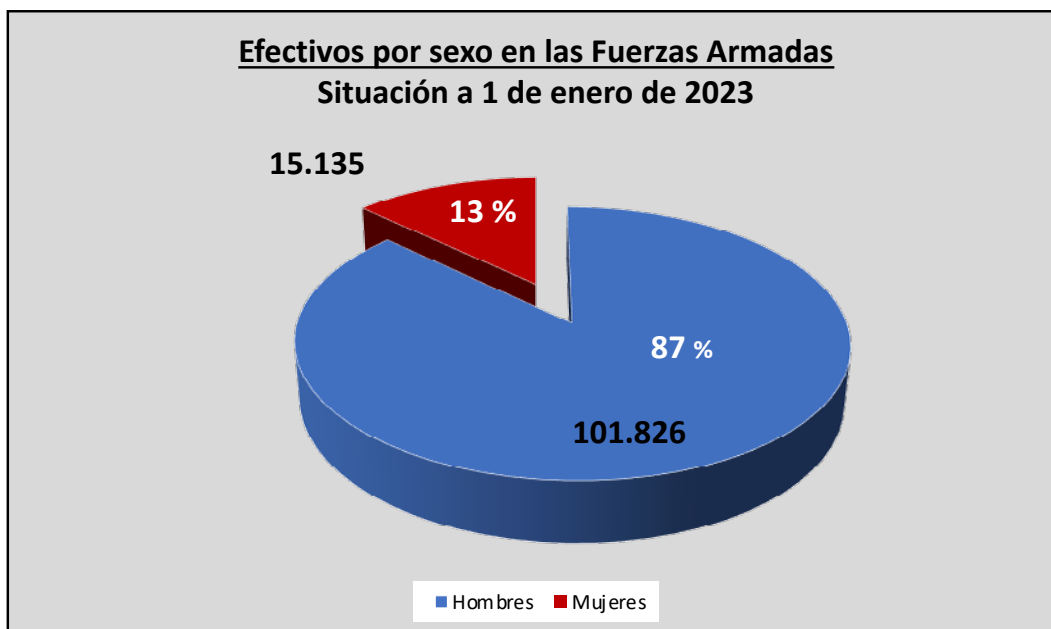
Del total de tropa y marinería (76.160), a fecha 1 de enero de 2023, el personal femenino (11.744) representa el 15,42 % siendo superior en dos puntos y medio respecto del total en las FAS que es del 13 %.

En el ANEXO «A» se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de tropa y marinería en su relación con la Administración tanto de hombres y mujeres en su conjunto como de mujeres en particular.

1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas

Aunque en apartados anteriores se ha hecho referencia a la situación de la mujer en las distintas categorías, en éste se muestra con más profundidad la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

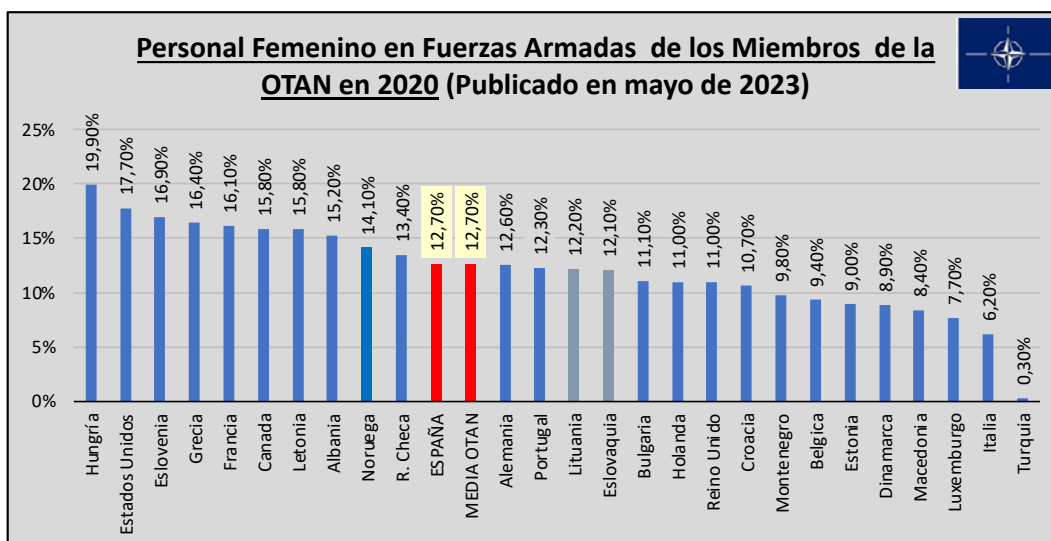
A pesar de la disminución en el número total de personal militar en las Fuerzas Armadas al iniciarse el ejercicio objeto de este informe, la ratio de mujeres militares ha aumentado hasta alcanzar el 13% del total de los efectivos durante al año 2022. El siguiente gráfico muestra la situación del total de hombres y mujeres, así como su porcentaje, a fecha 1 de enero de 2023.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

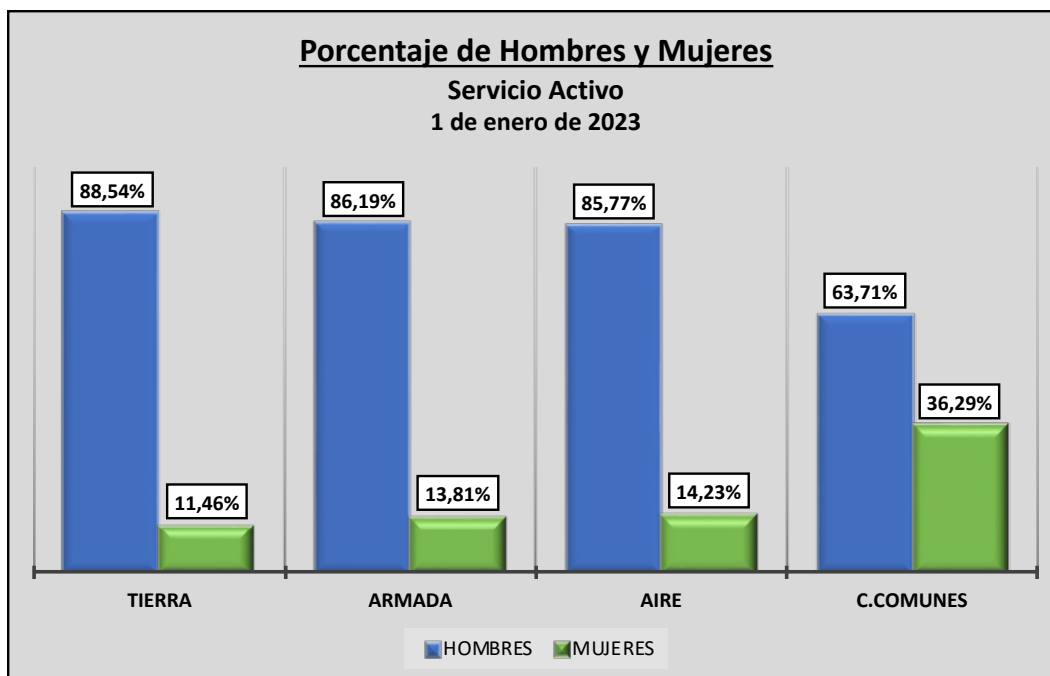
Según el «Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2020», último informe difundido y publicado en el mes de mayo de 2023, el porcentaje de personal femenino en nuestras Fuerzas Armadas, en servicio activo, era del 12,70%, el mismo que la media de los países miembros de la OTAN, lo que supuso un incremento del 0,70% respecto al año 2019.

En el siguiente gráfico se presenta el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de los países miembros de la OTAN en 2020.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

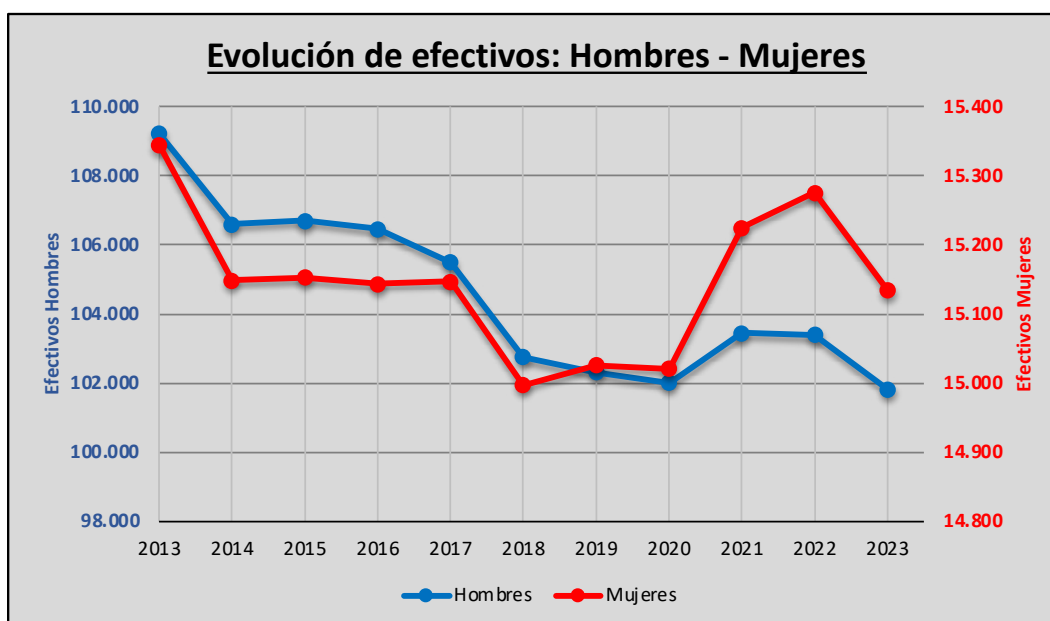
En el siguiente gráfico se presenta el porcentaje de la distribución de hombres y mujeres, por Ejércitos, la Armada y los Cuerpos Comunes el 1 de enero de 2023.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el anterior gráfico resalta el alto porcentaje de personal femenino que forma parte de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, superando el 35%, llegando casi a triplicar el porcentaje de personal femenino que forma parte de los Ejércitos y la Armada.

A continuación, se presenta un gráfico con la evolución comparativa de efectivos de mujeres y hombre desde el año 2013.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

1.2. PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES (APL)

La situación de «apto con limitaciones» es aquella en la que se encuentra el personal militar, de cualquier categoría, que ha sufrido una lesión o enfermedad, con independencia de que la misma sea acaecida o no en acto de servicio, que no tiene la entidad o gravedad suficiente para provocar su pase a la situación de retiro o la resolución del compromiso que tuviera contraído con las Fuerzas Armadas, y que le limita para ocupar determinados tipos de destinos.

El Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 944/2001, regula el contenido y la periodicidad de los reconocimientos médicos y las pruebas psicológicas y físicas a que se refiere en su articulado la Ley 39/2007, de la carrera militar (artículos 83 y 120), que tienen como consecuencia la adquisición de la condición de «apto con limitaciones».

Estos reconocimientos y pruebas se pueden realizar en cualquier momento, a iniciativa fundamentada del propio interesado o del jefe de su unidad, centro u organismo (Artículo 83 de la Ley 39/2007). Como consecuencia de los reconocimientos médicos, se podrá iniciar un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, a efectos de la limitación para ocupar determinados destinos según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos militares, del pase a retiro o de la resolución del compromiso, según corresponda (Artículo 120 de la Ley 39/2007).

Debido a la incidencia que tiene en la cobertura de la relación de puestos militares, es necesario subrayar el número de militares que se encuentra en la situación especial de «apto con limitaciones» (APL) para ocupar determinados destinos.

APL 2022	E. Tierra		Armada		E. Aire		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	25	0	30	0	2	0	57	0
Suboficiales	245	24	115	7	38	2	398	33
Tropa y Marinería	1647	408	513	161	166	69	2.326	638
TOTALES	1917	432	658	168	206	71	2.781	671

Fuente: Ejércitos y Armada

El total de personal en la situación de APL que puede ocupar determinados destinos asciende a 3.452, lo cual supone un 2,95% del personal en situación administrativa de servicio activo. Este número se ha incrementado respecto al total del año 2021 en 80 militares. La Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta situación, llegando al 4,04 % de sus efectivos.

La Relación de Puestos Militares (RPM) determina los puestos a los que el personal «apto con limitaciones» no puede acceder (Ley de la carrera militar 39/2007, art. 101.4), sin contemplar puestos específicos para este personal. Durante el año 2022, el número de militares APL que ocupa destino se ha incrementado en 155 efectivos.

En el Ejército de Tierra hay un 84,50 % de militares APL (1.985) ocupando destino con respecto al número de APL de su Ejército. La Armada tiene un 50 % (413) y el Ejército

2022 APL CON DESTINO		EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
ET	Cuartel General	4	0	14	2	45	21	63	23
	FUERZA	4	0	93	17	626	152	723	169
	APOYO FUERZA	10	0	106	3	713	175	829	178
FN	Cuartel General	0	0	6	0	21	11	27	11
	FUERZA	7	0	9	1	128	22	144	23
	APOYO FUERZA	8	0	41	1	114	44	163	45
EA	Cuartel General	0	0	0	0	8	2	8	2
	FUERZA	1	0	30	2	106	44	137	46
	APOYO FUERZA	0	0	1	0	8	4	9	4
TOTAL FAS		34	0	300	26	1.769	475	2.103	501

Fuente: Ejércitos y Armada

del Aire y del Espacio un 74,37% (206). En lo que se refiere al personal femenino, el 74,66% de las militares APL está ocupando destinos en las Fuerzas Armadas.

La mayoría del personal APL está destinado en unidades, centros y organismos de los Cuarteles Generales o del Apoyo a la Fuerza (El 52,30 %)

1.3. PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

La Ley 39/2007, de la carrera militar trata de adaptar, en la medida de lo posible, las situaciones administrativas del militar al estatuto básico del empleado público, manteniendo la reserva como situación específica indicando, en el apartado VI del preámbulo, que: «en cuanto a las situaciones administrativas se adaptan en lo posible al estatuto básico del empleado público, aunque se mantiene la reserva como situación específica».

Esta situación administrativa no se aplica a los funcionarios civiles, que pasan directamente de la situación de actividad a la de jubilación o retiro, tras una vida laboral de mayor duración.

La misma Ley, en su Artículo 113, establece las condiciones por las que los militares de carrera pasarán a la situación de reserva, como situación administrativa previa al pase a la situación de retiro. Así, como norma general, los militares pasarán a esta situación, obligatoriamente, por haber cumplido un determinado período de tiempo de servicios en ciertos empleos (de oficial general, de coronel, teniente coronel de alguna escala y de suboficial mayor) o al cumplir una concreta edad (los oficiales y suboficiales, a los 61 años, y la tropa y marinería al cumplir 58 años), aunque también se prevé la posibilidad de pasar a la reserva con carácter voluntario, si bien dentro de los cupos que fije el Ministerio de Defensa para los distintos empleos. Los oficiales generales pueden pasar igualmente a la reserva por decisión del Gobierno mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros.

En la situación de reserva no se producen ascensos, aunque el militar puede ocupar un destino de los previstos para esta situación administrativa, sin perjuicio para el personal en la situación administrativa de servicio activo. El militar en situación de reserva permanece sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.

En las siguientes tablas y figuras se muestra, por un lado, la evolución del personal militar de carrera en situación administrativa de reserva a 31 de diciembre de los últimos diez años y, por otra, la evolución gráfica de los cuadros de mando y la tropa y marinería en esa situación administrativa.

EVOLUCIÓN MILITARES DE CARRERA EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
OFICIALES Y SUBOFICIALES	ET	10.067	10.011	9.657	9.259	8.788	8.376	8.292	8.066	7.933	7.770
	AR	2.724	2.729	2.702	2.735	2.850	2.958	3.043	3.007	2.901	2.705
	EA	2.288	2.349	2.313	2.344	2.327	2.308	2.350	2.426	2.493	2.524
	C.C	680	682	688	723	702	676	623	529	511	452
	TOTAL	15.759	15.771	15.360	15.061	14.667	14.318	14.308	14.028	13.838	13.451
TROPA Y MARINERÍA PERMANENTE	ET	608	581	538	470	417	448	486	534	597	678
	AR	21	22	21	22	30	65	119	178	216	249
	EA						3	12	21	34	62
	TOTAL	629	603	559	492	447	516	617	733	847	989
TOTALES		16.388	16.374	15.919	15.553	15.114	14.834	14.925	14.761	14.685	14.440

Mientras que el número de los cuadros de mando en la situación administrativa de reserva se ha estabilizado en los últimos años, con una leve tendencia a la disminución, el número de los de tropa y marinería en la misma situación aumenta progresivamente.

OFICIALES Y SUBOFICIALES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA CON DESTINO Y SIN DESTINO

EMPLEOS	Cuerpos Comunes		E. Tierra		Armada		E. Aire		TOTAL
	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	
GENERAL DE EJERCITO	.	.	3	.	.	.	.	.	3
ALMIRANTE GENERAL	.	.	.	.	1	1	.	.	2
GENERAL DEL AIRE	.	.	.	.	.	.	2	2	4
TENIENTE GENERAL	.	.	4	12	.	.	1	12	29
ALMIRANTE	.	.	.	.	2	3	.	.	5
GENERAL DE DIVISION	1	6	8	24	1	.	5	9	54
VICEALMIRANTE	.	.	.	.	5	9	.	.	14
GENERAL DE BRIGADA	4	8	28	53	1	5	8	10	117
CONTRALMIRANTE	.	.	.	.	6	8	.	.	14
CORONEL	47	117	211	792	38	46	70	162	1.483
CAPITAN DE NAVIO	.	.	.	.	79	91	.	.	170
TENIENTE CORONEL	22	141	45	604	8	21	4	89	934
CAPITAN DE FRAGATA	.	.	.	.	17	52	.	.	69
COMANDANTE	14	50	37	688	4	33	9	76	911
CAPITAN DE CORBETA	.	.	.	.	12	59	.	.	71
CAPITAN	5	31	2	330	.	3	1	8	380
TENIENTE DE NAVIO	.	.	.	.	3	12	.	.	15
TENIENTE	.	1	39	4.389	4	242	36	1.989	6.700
ALFEREZ DE NAVIO	.	.	.	.	52	1.095	.	.	1.147
SUBOFICIAL MAYOR	.	1	4	19	.	4	.	5	33
SUBTENIENTE	.	3	2	64	.	13	.	15	97
BRIGADA	.	.	.	79	.	2	.	.	81
SARGENTO PRIMERO	.	1	1	64	2	769	.	9	846
SARGENTO	.	.	.	268	.	2	.	2	272
TOTAL	93	359	384	7.386	235	2.470	136	2.388	13.451

Fuente: Dirección General de Personal

El porcentaje de cuadros de mando en situación de reserva que ocupa un destino en la relación de puestos de trabajo del Ministerio de Defensa es de un 6,73% respecto del

total del personal en esta situación. Es significativo que el 25,91% del personal perteneciente a los Cuerpos Comunes, en esta situación administrativa, ocupa destinos en las FAS. Por el contrario, tan solo un 5,20 % del personal del Ejército de Tierra en esta situación ocupa algún puesto, siendo más de la mitad del empleo coronel.

1.4. PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El artículo 107 de la Ley 39/2007, de la carrera militar, relaciona las situaciones administrativas en las que se hallarán los militares profesionales.

El artículo 113 bis de la misma Ley describe la situación de «Servicio en la Administración Civil», que es aquella en la que serán declarados los militares de carrera que obtengan destino en la Administración Civil en virtud de un procedimiento de provisión de puestos de trabajo. El régimen jurídico de aplicación a este personal es el previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Durante el año 2022, se encontraban en esta situación administrativa los militares expresados en el siguiente cuadro

PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN DE SERVICIO EN ADMINISTRACIÓN CIVIL										
CATEGORÍA	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales		1	16				3		19	1
Suboficiales			6						6	0
Tropa y Marinería			55	6	9	1	25	3	89	10
TOTAL	0	1	77	6	9	1	28	3	114	11

Fuente: Dirección General de Personal

El artículo 109 de la Ley 39/2007 regula las situaciones en que los militares de carrera y los militares de tropa y marinería pueden ser declarados en la situación administrativa de servicios especiales. El tiempo permanecido en esta situación será computable a efectos de tiempo de servicio, trienios y derechos pasivos. El personal militar en esta situación administrativa podrá ascender si tiene cumplidas las condiciones de ascenso establecidas. Tendrá la condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de las FAS y a las leyes penales y disciplinarias

Conforme al artículo 110 de la Ley 39/2007, los militares podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades.

- A. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.
- B. Excedencia voluntaria por interés particular.
- C. Excedencia voluntaria por reagrupación familiar.
- D. Excedencia por cuidado de familiares
- E. Excedencia por razón de violencia de género.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación, tendrán su condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de las FAS y a las leyes penales y disciplinarias.

En el siguiente cuadro se muestran los militares que, a fecha uno de enero de 2023, se encuentran en estas dos últimas situaciones administrativas.

PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Servicios especiales	371	21	444	1	45	6	860	28
Excedencia	852	92	665	22	2.144	339	3.661	453
TOTAL	1.223	113	1.109	23	2.189	345	4.521	481

Fuente: Dirección General de Personal

El total de personal militar que se encontraba en las tres situaciones administrativas tratadas en este apartado, en las que tienen la situación militar en suspenso, supone el 4,38 % de los efectivos en situación de servicio activo.

1.5. PERSONAL MILITAR RESERVISTA

La Ley de la carrera militar, en su Título VI, define la figura de los reservistas como «los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, en las circunstancias y condiciones que se establecen en esta Ley», y los clasifica en:

1. Reservistas voluntarios, que son los que optan voluntariamente a las plazas que se convoquen, ostenten la titulación exigida y superen los períodos de formación básica y específica correspondientes.
2. Reservistas obligatorios, que son los españoles que, teniendo entre 19 y 25 años, sean designados por el Gobierno, cuando concurren determinadas circunstancias y previa autorización del Congreso de los Diputados, para prestar servicio en las Fuerzas Armadas.

También existen reservistas de especial disponibilidad, que son los militares de tropa y marinería que, conforme a lo regulado en la Ley 8/2006 de tropa y marinería, adquieren esta condición al finalizar su compromiso de larga duración (al cumplir 45 años de edad).

De acuerdo con la Disposición transitoria quinta de la Ley 39/2007, de la carrera militar, adquieren igualmente esta condición los militares de complemento que finalizan su compromiso de larga duración al cumplir la misma edad citada anteriormente.

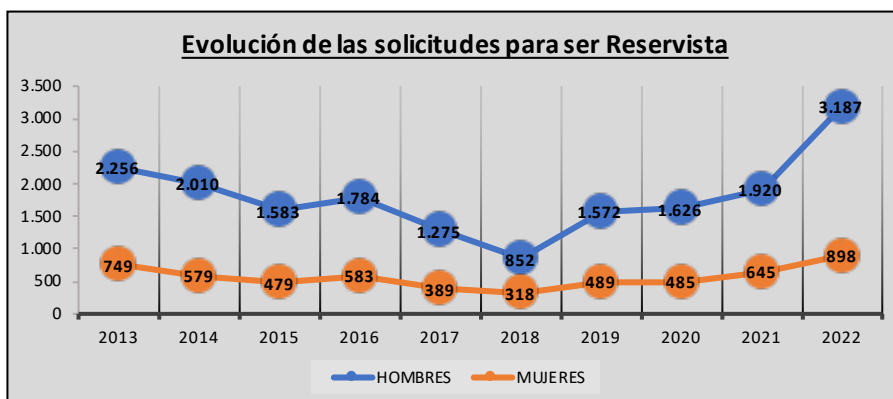
1.5.1. Reservistas voluntarios

En el año 2022 se ofrecieron 250 plazas para reservistas voluntarios, distribuidas de la siguiente manera

- Ejército de Tierra 100 plazas
- Armada 30 plazas
- Ejército del Aire y del Espacio 30 plazas
- Cuerpos Comunes 90 plazas

Se recibieron 4.085 solicitudes (3.187 hombres y 898 mujeres), lo que supone un incremento de solicitantes del 59,26 %. Aunque el incremento ha sido muy importante, es aún más significativo el de los hombres (un 65,99 % de incremento de solicitantes).

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de las solicitudes recibidas en las ofertas anuales de plazas de reservistas voluntarios de los diez últimos años.



Fuente: Dirección General de Personal

En el siguiente cuadro se muestra la asignación de las plazas ofertadas por categorías y sexo.

DISTRIBUCIÓN PLAZAS ASIGNADAS PARA RESERVISTAS EN 2022

	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
E. Tierra	49	10	26	6	8	1	83	17
Armada	10		8	2	9	1	27	3
E. Aire	10	3	4	5	5	3	19	11
C. Comunes	57	32	0	1	0	0	57	33
TOTAL	126	45	38	14	22	5	186	64

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

El presupuesto para formación depende de los Ejércitos y de la Armada, en sus respectivos ámbitos, y de la Subdirección General de Enseñanza Militar para los reservistas voluntarios pertenecientes a los cuerpos comunes.

La oferta de plazas está ligada a las cuantías presupuestarias establecidas para la formación y activación de reservistas y su evolución desde el año 2012 se muestra en el siguiente gráfico.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Desde el año 2018, el incremento de la partida dedicada a la formación y activación de reservistas voluntarios se ha incrementado en más de un 300%.

El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2023 asciende a 3.031 de los cuales el 56,98 % son oficiales, el 29,53 % son suboficiales y el 13,49 % corresponden a personal de tropa y marinería. En el siguiente cuadro se muestra un desglose de este personal por empleos, Ejércitos y Cuerpos Comunes y sexo, donde el personal femenino representa el 17,72 % del total.

RESERVISTAS VOLUNTARIOS A 1 DE ENERO DE 2022										
	C. COMUNES		E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Comandante	2								2	0
Capitán	93	26	86	14	13		23	2	215	42
Teniente de Navío					31	3			31	3
Teniente	79	14	215	34	27	1	45	6	366	55
Alférez de Navío					46	3			46	3
Alférez	217	113	317	61	18	3	113	15	665	192
Alférez de Fragata					96	11			96	11
Brigada			46	17	14	1	11	1	71	19
Sargento 1º			129	27	60	10	38	8	227	45
Sargento	33	8	216	58	103	17	79	19	431	102
Cabo 1º			37	6	20		17		74	6
Cabo			57	15	35	4	22	2	114	21
Soldado			78	25	28		32	10	138	35
Marinero					18	3			18	3
TOTAL	424	161	1.181	257	509	56	380	63	2.494	537

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

La siguiente gráfica muestra la evolución de los reservistas voluntarios, apreciándose que la tendencia en los últimos diez años es descendente.



Fuente: Dirección General de Personal

En cuanto a los reservistas voluntarios activados para misiones en el exterior durante el año 2022, ha habido un aumento de 4 reservistas con respecto al año 2021, continuando con la tendencia marcada en el ejercicio anterior.

RESERVISTAS ACTIVADOS EN MISIONES EXTERIORES EN 2022

MISIÓN	COMANDANTE		TENIENTE		ALFÉREZ		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
EUNAVFOR ATALANTA	1		1		4	2	8
SEA GUARDIAN						1	1
NATO READINESS INITIATIVE (NRI)					2		2
TOTAL	1	0	1	0	6	3	11

Fuente: Dirección General de Personal

1.5.2. Reservistas de especial disponibilidad (RED)

El número total de los reservistas de especial disponibilidad, a fecha 1 de enero de 2023, se ha incrementado en un 32,18 % respecto del año anterior, alzando los 6.021 RED, distribuidos en 268 oficiales y 5.753 de tropa y marinería.

En el cuadro siguiente se puede analizar en detalle su distribución, destacando el personal femenino (1.509), que representa el 25,06 % del total de este colectivo.

RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD A 1 DE ENERO DE 2023

RED 2022	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Capitán	14	20	45	12	8		33	16	100	48
Teniente de Navío					4	4			4	4
Teniente	4	3	51	26	8		10	5	73	34
Alférez de Navío					3	2			3	2
Cabo1º			796	136	337	63	420	38	1.553	237
Cabo			1.219	442	236	71	569	293	2.024	806
Soldado			521	239	68	30	41	31	630	300
Marinero					125	78			125	78
TOTAL	18	23	2.632	855	789	248	1.073	383	4.512	1.509

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

1.6. PERSONAL MILITAR RETIRADO

De conformidad con las previsiones de la Ley 39/2007, de la carrera militar, el personal militar cesa en su relación de servicios en virtud de retiro, al que pasará en los siguientes supuestos:

- Forzoso, al cumplir los 65 años de edad.
- Por no tener cumplidos 20 años de servicio en la fecha en que le corresponda pasar a la situación de reserva.
- Con carácter voluntario, en las mismas condiciones que para la jubilación voluntaria en el ámbito de la Administración civil del Estado.
- Por insuficiencia de condiciones psicofísicas que impliquen inutilidad permanente para el servicio.
- Por insuficiencia de facultades profesionales.

La Ley 46/2015, de 14 de octubre, vino a modificar la citada Ley de la carrera militar, estableciendo una serie de previsiones relativas, entre otras materias, al personal militar retirado.

En primer lugar, se define la vinculación honorífica del personal militar que, en virtud de especiales circunstancias, pase a retiro, o resuelva su compromiso, por insuficiencia de condiciones psicofísicas producida en acto de servicio o como consecuencia del mismo, y consistirá en su adscripción voluntaria a la unidad que se determine de las Fuerzas Armadas, permitiéndole alcanzar sucesivos empleos honoríficos, todo ello sin efectos económicos ni de haberes pasivos (art. 24 bis de la Ley de la carrera militar en su redacción dada por la Ley 46/2015).

En segundo lugar, se regula la concesión de empleo a suboficiales retirados que no pudieron acogerse a las previsiones de ascenso contempladas en la disposición adicional décima de la Ley de la carrera militar, y que ha sido regulado en la nueva disposición transitoria séptima de dicha ley (intitulada «ascenso de suboficiales al empleo de teniente»), introducida por la Ley 46/2015, en su artículo Único, apartado Diecisiete.

Y por último, se establece la posibilidad de concesión de un empleo honorífico al personal que pasó directamente a retiro, sin pasar por la situación de reserva, por insuficiencia de condiciones psicofísicas no ocurrida en acto de servicio, y siempre que se cuente con veinte años de servicio, y, en cualquier caso, cuando la insuficiencia de condiciones psicofísicas se produjo como consecuencia de acto de servicio (art. 24 de la Ley de la carrera militar, y en su Disposición transitoria decimotercera, en ambos casos en sus nuevas redacciones dada por la Ley 46/2015).

Por lo que respecta al artículo 115 de la Ley de la carrera militar, en el siguiente cuadro se indica el personal militar retirado distribuido por categorías, de los Ejércitos y Armada, que está adscrito a unidades.

PERSONAL RETIRADO ADSCRITO A UNIDADES
Artículo 115 Ley 39/2007 de la carrera militar

	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Ejército de Tierra	25		1		3		29	0
Armada	119		4		10		133	0
Ejército del Aire	34		1		8	1	43	1
TOTAL	178	0	6	0	21	1	205	1
	178		6		22		206	

Fuente: Ejércitos y Armada

En relación con los retirados que hayan resultado adscritos a una unidad determinada en virtud de la vinculación honorífica prevista en el art. 24 bis de la Ley de la carrera militar, en 2022 no se han concretado las condiciones para que puedan obtener el acceso a los diferentes empleos, en función de su participación y colaboración en la unidad de adscripción, tal como se prevé en el propio precepto.

En el siguiente cuadro se muestra el número de militares retirados en el año 2022, agrupados por la causa del retiro.

MILITARES RETIRADOS DURANTE 2022

CAUSAS RETIRO	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Por Edad	172		1172		453		337		2134	0
20 Años Servicio Militar Carrera			1						1	0
Forzoso (Sin 20 años Servicio Militar Carrera)	1				3		18		22	0
Voluntario	5		7		3				15	0
Por Inutilidad física	7	4	149	17	105	7	25	2	286	30
Por inutilidad física en acto de servicio			3		3		1		7	0
TOTAL	185	4	1332	17	567	7	381	2	2465	30

Fuente: Dirección General de Personal

2. EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2022

2.1. DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

El título II de la citada Ley Orgánica 9/2011 sistematiza los derechos y deberes de carácter profesional y los derechos de protección social, enlazando con la legislación vigente sobre personal militar y régimen especial de seguridad social de las Fuerzas Armadas. Su primer capítulo se refiere a este tipo de derechos y deberes y en el segundo se da tratamiento específico y diferenciado al apoyo al personal, configurándose como un sistema integrado de atención a los derechos y necesidades de bienestar social de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En el año 2022, y en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se ha aprobado la Resolución 430/38003/2022, de 2 de enero, de la Dirección General de Personal, por la que se hacen públicos los datos que sobre efectivos de las Fuerzas Armadas han de tenerse en cuenta para los porcentajes de afiliados que han de tener las asociaciones profesionales, en función de las categorías militares a que representen, para poder acceder al Consejo de Personal.

Una vez verificadas las resoluciones responsables presentadas por las asociaciones profesionales, por Orden Ministerial 11/2023, de 1 de marzo, se nombraron los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, siendo designados los representantes del Ministerio de Defensa y los representantes de las distintas asociaciones profesionales con derecho a representación.

Durante el año 2022 han tenido lugar cinco reuniones del COPERFAS en sesión plenaria, cuatro de carácter ordinario y una de carácter extraordinario.

En desarrollo del artículo 35.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, se ha promulgado la Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, de medidas de apoyo a las asociaciones profesionales de los miembros de las Fuerzas Armadas, regulando las subvenciones públicas a las asociaciones profesionales y los criterios para su concesión, así como la regulación de nuevas medidas para facilitar el funcionamiento del Consejo de Personal.

En la Resolución 1/2022, de 8 de septiembre, de la Subsecretaría de Defensa, se aprobó la convocatoria de subvenciones, entre otras, a las asociaciones profesionales de

miembros de las Fuerzas Armadas para el año 2022. En cumplimiento del procedimiento establecido en las bases reguladoras, se asignaron a la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) la cantidad de 20.492,74 €uros y a la Unión de Militares de Tropa (UMT) la cantidad de 14.528,85 €uros; las otras tres asociaciones profesionales con derecho a representación en el pleno del COPERFAS no presentaron solicitud.

En lo referente a las iniciativas de los miembros de las Fuerzas Armadas, el incremento de su número total durante el año tratado en este informe, es debido a una iniciativa generada en el Ejército de Tierra que ha sido remitida por cuarenta militares; acumulándose en una, el número total de iniciativas sería similar a las tratadas durante el año 2021 (Ciento setenta y dos). Respecto de las quejas de los miembros de las Fuerzas Armadas, este año se han incrementado en un 25% respecto del anterior, llegando a las ciento dos.

2.2. INICIATIVAS Y QUEJAS RELATIVAS AL RÉGIMEN DE PERSONAL Y A LAS CONDICIONES DE VIDA

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el militar podrá plantear iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida.

Por su parte, el Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas, define estas figuras de la siguiente manera:

- A. Iniciativa o propuesta: Es el derecho que tiene el militar de plantear a título individual cualquier tipo de actuación, incluida la modificación de normativa, relativa al régimen de personal y las condiciones de vida, ya sea de carácter general o específica de su unidad, que afecte a los miembros de su categoría.
- B. Queja: La reclamación que el militar hace a título individual ante el mando u órgano directivo competente para manifestar su disconformidad con cualquier aspecto del régimen de personal y las condiciones de vida, sean las que existen con carácter general en las Fuerzas Armadas o las que se den específicamente en su unidad.

Conforme con lo establecido en el artículo 54, apartado 2, de la Ley Orgánica 9/2011, el Observatorio de la vida militar recibirá anualmente información sobre las iniciativas y quejas que, en uso de su derecho previsto en el artículo 28 del mismo texto legal, haya realizado el personal militar sobre el régimen de vida y las condiciones de vida, así como del resultado del estudio que de las mismas hayan realizado las respectivas autoridades de personal de los Ejércitos y la Armada o del Ministerio de Defensa.

Por su parte, el Real Decreto 176/2014, antes citado, establece, en su artículo 9, que la Subsecretaría de Defensa remitirá el compendio de todos los informes al Observatorio de la vida militar.

Durante el año 2022, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, se han tramitado un total de 213 iniciativas, de las cuales se han inadmitido sesenta y tres. Del resto, se han estimado veintidós y se han desestimado veintinueve, archivándose dos por tratarse de asuntos ya resueltos. Quedan en trámite noventa y nueve iniciativas:

- Veintidós en el ámbito de SUBDEF.
- Una en el ámbito de DIGENPER.

- Cincuentaicinco en el Ejército de Tierra.
- Ocho en la Armada.
- Once en el Ejército del Aire y del Espacio.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En lo que se refiere a quejas, en el año 2022, se han tramitado en las Fuerzas Armadas un total de ciento dos quejas, de las cuales se han inadmitido quince. Del resto, se han estimado veintiséis y se han desestimado treinta y ocho. Quedan pendientes de trámite las veintitrés restantes. Ninguna de las quejas ha debido resolverse por la Subsecretaria de Defensa.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Se advierte que, en la materia sobre la que han versado las iniciativas durante el año 2022, han disminuido las cuestiones referidas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y han aumentado las que se refieren a evaluaciones y trayectoria profesional. En lo que se refiere a la quejas, la mayor parte de ella se han referido a las condiciones de vida y al estado de las instalaciones.

2.2.1. Subsecretaría de Defensa

INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver nueve (9) iniciativas presentadas en 2021, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla.

SUBDEF- INICIATIVAS PENDIENTES DE 2021

PENDIENTES A 01/01/2021	RESUELTAS			SIN RESOLVER A 31/12/2022
	ESTIMADAS	INADMITIDAS/	DESESTIMADAS	
9	4	3	2	0

Fuente: Subsecretaría de Defensa

En la Subsecretaría de Defensa tuvieron entrada durante 2022, un total de 55 iniciativas, reencaminándose once de ellas a las autoridades competentes, diferentes de SUBDEF. Se dictaron veintidós acuerdos sobre las mismas, siendo uno estimatorio, veinte fueron desestimatorios y uno de inadmisión. Los veintidós restantes continúan en tramitación.

INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2022

RECIBIDAS HASTA 31/12/22	RESUELTAS			PENDIENTES DE RESOLVER A 31/12/22	REMITIDAS A OTRAS AUTORIDADES
	ESTIMADAS	DESESTIMADAS	INADMITIDAS		
55	1	20	1	22	11

Fuente: Subsecretaría de Defensa

De forma simplificada y agrupada, los asuntos tratados en las iniciativas sobre las que se ha resuelto en la Subsecretaría de Defensa, a lo largo del año 2022, han versado sobre lo siguiente:

SUBDEF- INICIATIVAS 2022 POR ASUNTO

Nº	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
3	Uniformidad y distintivos	1 Estimada 2 Desestimadas
2	Plazas permanencia MILCOM	1 Estimada 1 Desestimada
1	Centros de educación infantil	Estimada parcial
3	Retribución y Comisiones de Servicio	1 Desestimada 2 Inadmitidas
1	Edad de retiro	Inadmitida
1	ISFAS	Desestimada
4	Reservistas de Especial Disponibilidad	1 Estimada 3 Desestimadas
3	Acceso y promoción	2 Desestimadas 1 Inadmitida
2	Vacantes y destinos	Desestimadas
1	Plantillas	Desestimada
2	INVIED y compensación económica	Desestimadas
3	Condecoraciones	Desestimadas
1	Enseñanza de perfeccionamiento	Desestimada
1	Trayectoria profesional	Desestimada
1	Situaciones administrativas	Desestimada

Fuente: Subsecretaría de Defensa

El resto de iniciativas recibidas y de la competencia de SUBDEF, están en trámite en el momento de la finalización de este informe.

El origen de las iniciativas tramitadas por la Subsecretaría de Defensa, referidas a la LO 9/2011, ha sido el siguiente

ORIGEN DE LAS INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2022

E. TIERRA	ARMADA	E. AIRE	C. COMUNES	TOTAL
30	13	12	9	64

Fuente: Subsecretaría de Defensa

El origen de estas iniciativas, por ejércitos, es similar a la distribución de efectivos, siendo muy superior el número de las procedentes del personal de los Cuerpos Comunes, que alcanza el 14,06 %, siendo sus efectivos un 2,48 % del total de las Fuerzas Armadas.

INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2022

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
51	13	64

Fuente: Subsecretaría de Defensa

En lo que se refiere a la distribución por género, el 79,69% de las iniciativas han sido iniciadas por hombres, mientras que el 20,31 % lo han sido por mujeres

INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2022 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	Nº
OFICIALES GENERALES	3
ESCALA DE OFICIALES	40
ESCALA DE SUBOFICIALES	9
ESCALA TROPA Y MARINERÍA	12

Fuente: Subsecretaría de Defensa

De las sesentaicuatro iniciativas tramitadas durante el año 2022, destaca que tres hayan sido presentadas por oficiales generales, y cuarenta más por oficiales. En la distribución por categorías, el 67,19 % han tenido el origen en la escala de oficiales.

QUEJAS

En la Subsecretaría de Defensa quedaba pendiente de resolución una queja de 2021 que fue remitida a DIGENPER para resolución.

CONSIDERACIONES SOBRE LA TRAMITACIÓN

Por lo que respecta al cumplimiento del plazo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, para dictar la resolución sobre las iniciativas y quejas presentadas, se significa que en la gran mayoría de los casos el acuerdo se dictó dentro de dichos plazos.

No obstante, cabe señalar que, en algún caso, el periodo de tramitación ha sido muy dilatado motivado, por una parte, a que cuando se reciben las iniciativas en la Subsecretaría de Defensa ha transcurrido ya un considerable periodo de tiempo debido al trámite requerido en los distintos niveles de mando y, por otro, a que la Subsecretaría, con el objeto de recabar los suficientes elementos de juicio para valorar adecuadamente las propuestas presentadas, recaba informes de diversas autoridades y organismos, lo que también retrasa la adopción del correspondiente acuerdo.

Del mismo modo que en años anteriores, en 2022, se ha continuado remitiendo una copia de todas las resoluciones dictadas por la Subsecretaría de Defensa que resuelven iniciativas, a los Mandos de Personal/DIGENPER, con independencia del Ejército de procedencia del militar que plantea la iniciativa o la queja, para que se tenga conocimiento de las mismas, con el objeto de lograr la coordinación y colaboración entre los órganos encargados de tramitar las iniciativas, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, 3 a), se proceda a la inadmisión de las iniciativas sustancialmente iguales a la resuelta por la Subsecretaría.

Por otra parte, es imprescindible ajustarse en la tramitación de las iniciativas al procedimiento establecido en el capítulo II del citado Real Decreto, que asigna a los Jefes de Unidad la competencia para el estudio previo del contenido de la iniciativa presentada, y acordar, en su caso, su inadmisión, si concurriera alguna de las causas contempladas en el artículo 7.3 del Real Decreto de aplicación, resolverla o, en el caso de que excediera de su competencia, remitirla, comunicándolo al interesado, con el informe que proceda al mando o jefatura de personal correspondiente.

Por lo que respecta a la competencia en esta materia de los Mandos y Jefaturas de Personal, las iniciativas presentadas deben ser objeto obligatoriamente de estudio y análisis por los grupos de trabajo a que se refiere el 4.5 del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo. En este aspecto, es muy importante examinar si concurre alguna de las causas de inadmisión contempladas en la norma, en concreto, si la instancia presentada está fuera del ámbito de aplicación del Real Decreto, lo que permitiría excluir instancias que persiguen únicamente resolver una situación de carácter personal, que deberán seguir el procedimiento administrativo general.

Asimismo, es necesario que las autoridades contempladas en el artículo 4 del Real Decreto evalúen su propia competencia para resolver las iniciativas presentadas en su ámbito, antes de remitirlas a la autoridad superior que consideren competente, a fin de evitar dilaciones en su tramitación y resolución.

2.2.2. Dirección General de Personal

A los efectos de la gestión de iniciativas y quejas, la DIGENPER es competente únicamente para el personal perteneciente a los Cuerpos Comunes.

INICIATIVAS

En el ámbito de sus competencias, DIGENPER resolvió tres (3) iniciativas, de las cuales fueron inadmitidas dos y la tercera, al cierre de este informe, se está tramitando.

Los asuntos sobre los que han versado estas iniciativas se reflejan en el siguiente cuadro.

DIGENPER- INICIATIVAS 2022 POR ASUNTO

Nº Iniciativas	ASUNTO	Estimada/ Desestimada/ Inadmitida
1	Aumento de plazas de ascenso al empleo de Comandante de los MILCOM (CMS) militares de carrera.	INADMITIDA
1	Posibilidad de realizar cursos de idiomas por el personal del CMI en la UCO de los Ejércitos más próximas al destino.	INADMITIDA
1	No destinar a personal egresado de enfermería sin publicación previa de vacantes, ofertándosela primero al resto de enfermeros.	EN TRÁMITE

Fuente: Dirección General de Personal

Estas tres iniciativas fueron presentadas por personal femenino, dos de ellas procedentes del Cuerpo Militar de Sanidad, siendo la tercera del Cuerpo Militar de Intervención.

QUEJAS

En lo que se refiere a las quejas, quedaba pendiente una originada en el año 2021, que versaba sobre un asunto relativo al sistema de gestión de personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF), interpuesta por un militar de complemento del Ejército de Tierra, que fue desestimada por DIGENPER.

En el año 2022 se presentó una queja sobre la disconformidad por la falta de información y no percepción del pago único de 600 €uros, realizado en el mes de noviembre de 2022. Esta queja fue presentada por un coronel auditor y fue desestimada.

CONSIDERACIONES SOBRE LA TRAMITACIÓN

Ha disminuido el número de las iniciativas interpuestas en este ejercicio (tres) respecto a las del año anterior (seis). Se resalta que todas las iniciativas de este año han sido interpuestas por mujeres, al contrario del año anterior que todas fueron interpuestas por hombres.

También han disminuido las quejas en este ejercicio (una) respecto al anterior (tres). Una de las presentadas en 2021 ha sido resuelta durante 2022.

El procedimiento de iniciativas y quejas, al amparo del Real Decreto 176/2014, está consolidado y funcionando correctamente, por lo que no se estima necesario proponer ningún cambio al mismo

2.2.3. Ejército de Tierra

INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver cinco iniciativas presentadas en 2021, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Sólo una de esas iniciativas fue presentada por una mujer.

EJÉRCITO DE TIERRA- INICIATIVAS PENDIENTES 2021 RESUELTAS EN 2022									
NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS						EN TRÁMITE		TOTAL
	ESTIMADAS		INADMITIDAS		DESESTIMADAS				
	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCO									0
MAPER			3	1	1				5
Total	0	0	3	1	1	0	0	0	5

Fuente: Ejército de Tierra

Respecto de las iniciativas que se han recibido en el ámbito del Ejército de Tierra, once se han resuelto en las UCO y veintidós se han resuelto en al Mando de Personal, quedando cincuentaicinco en estudio. De ellas, doce fueron presentadas por mujeres. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

EJÉRCITO DE TIERRA- INICIATIVAS RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESULTATS								EN TRÁMITE		TOTAL
	ESTIMADAS		INADMITIDAS		DESESTIMADAS		ARCHIVO				
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCO	3	2	3		3				1	2	14
MAPER	2	1	8		8	1	2		46	6	74
Total	5	3	11	0	11	1	2	0	47	8	88

Fuente: Ejército de Tierra

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las iniciativas tramitadas en el MAPER del Ejército de Tierra durante 2022.

EJÉRCITO DE TIERRA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2022

Nº Iniciativas	ASUNTO	RESOLUCIÓN
3	Antigüedad y escalafonamientos	Inadmitidas
3	Uniformidad y distintivos	2 Desestimada 1 En trámite
1	Reservistas de especial disponibilidad	Inadmitida
3	Certificación nivel profesional	Inadmitidas
1	Elaboración y cobertura RPM	Desestimada
1	Enseñanza On-line	Desestimada
1	Notificación asignación CDE	Estimada parcial
5	Alojamientos	1 Estimada parcial 2 Desestimada 1 Inadmitida 1 En trámite
1	Modificación instrucción 7/2011 de SUBDEF	Inadmitida
1	Modificación RD 944/2001, aptitud psicofísica	Inadmitida
4	Trayectoria militares de complemento	1 Estimada parcial 3 En trámite
8	Evaluaciones y condiciones para el ascenso	1 Estimada 1 Archivo 3 Desestimada 3 En trámite
1	Perfiles críticos	Archivo
1	Equiparación de titulaciones	Desestimada
1	Medalla de Campaña	En trámite
1	Teletrabajo- trabajo deslocalizado	Desestimada
3	Conciliación	3 En trámite
1	ISFAS	En trámite
40	Tiempo de servicio para ascenso a Capitan CIPET	En trámite
1	Plan de acogida	Estimada
1	Régimen de vida del alumnado	Estimada parcial
1	Consideración de suboficial	Inadmitida
4	Instalaciones	1 Estimada 2 Desestimada 1 En trámite
1	Guardias y servicios	En trámite
1	Profesorado	Estimada
89		

Fuente: Ejército de Tierra

Se significa que, aunque el número de iniciativas ha aumentado durante el año 2022, cuarenta de ellas corresponde a un mismo asunto «Modificación del Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, en relación con los tiempos de servicios para el ascenso al empleo de capitán en las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros», por lo que se podría decir que el número de iniciativas es muy parecido a las recibidas en el 2021, siendo ligeramente superior (ocho iniciativas más en el 2022).

QUEJAS

Quedaban pendientes de resolver dos quejas presentadas en 2021, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Las dos fueron presentadas por hombres y fueron desestimadas.

EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS PENDIENTES 2021 RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO,s				0
MAPER			2	2
Total	0	0	2	2

Fuente: Ejército de Tierra

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las quejas resueltas en el MAPER del Ejército de Tierra durante 2021.

EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS						EN TRÁMITE		TOTAL
	ESTIMADAS		INADMITIDAS		DESESTIMADAS				
	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCO,s	14	5	2	1	23	3	2	4	54
MAPER			7	2			10	1	20
Total	14	5	9	3	23	3	12	5	74

Fuente: Ejército de Tierra

Los asuntos tratados en estas quejas fueron los siguientes

EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

Nº	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
2	Evaluaciones	2 Inadmitidas
3	Vacantes y destinos	1 Desestimada 2 Inadmitida
7	Instalaciones	5 Estimada 2 Desestimada
1	OFAP- Dedicación exclusiva del personal	1 Desestimada
27	Guardias y Servicios	4 Estimada 1 Estimada parcial 12 Desestimada 10 En trámite
3	Horario y jornada laboral	2 Estimada 1 Inadmitida

Nº	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
1	Anulación despliegue por incontinencia al gluten	1 Inadmitida
2	Enseñanza	1 Desestimada 1 En trámite
2	Régimen interior	2 En trámite
7	Alimentación	4 Estimadas 1 Desestimada 2 En trámite
1	SAPROMIL	1 En trámite
1	Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	1 En trámite
1	Ascensos	1 Inadmitida
1	Uniformidad y vestuario	1 Inadmitida
4	Pago único incentivo	4 En trámite
1	Vacaciones y permisos	1 Desestimada
3	Residencia LM "Infante don Juan"	3 Estimadas
3	Comisiones de servicio	3 En trámite

Fuente: Ejército de Tierra

CONSIDERACIONES SOBRE LA TRAMITACIÓN

En el último año se ha experimentado una notable mejora en cuanto al seguimiento y cumplimiento, por parte de las UCO, de la Instrucción Técnica 19/15 del Teniente General Jefe del Mando de Personal (MAPER) del ET, para el trámite de iniciativas y quejas en el ámbito del Ejército de Tierra, redundando en una mejora sustancial en la agilidad en la tramitación de expedientes originados en las UCO del ET y, como consecuencia, en la reducción de plazos para resolver las cuestiones planteadas.

Siguiendo en la línea de mejora del procedimiento, sin modificar lo sustancial, se va a tramitar una propuesta de actualización de la citada norma, basada en las lecciones aprendidas y en las apreciaciones realizadas en los informes anuales de los mandos de primer nivel durante los últimos ciclos anuales.

El seguimiento de los expedientes por las UCO e interesados se puede realizar a través de la WISE específica del Mando Personal ET «Iniciativas y quejas», en la que se accede a información sobre los temas tratados. En ella se reflejan los asuntos y referencias asignadas, con indicación de su situación en tiempo real (en fase de estudio, adoptado acuerdo, estimado/desestimado según proceda, grupo de trabajo en el que se analizará). Previa solicitud, se puede acceder al contenido completo del expediente y consultar los criterios o fundamentos considerados para la adopción de acuerdos.

A través de la mencionada WISE, se puede también acceder a una recopilación normativa, enlaces de interés, referencia a noticias publicadas y a acuerdos adoptados por el Subsecretario de Defensa, teniendo en cuenta lo dispuesto en la LOPD y normativa de desarrollo. Se puede acceder desde cualquier punto de la intranet del Ministerio de Defensa (Órgano Central, Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire y el Espacio).

Durante el ciclo 2022 se han realizado colaboraciones docentes con la Academia General Básica de Suboficiales (AGBS), impartándose una conferencia para los tres cursos de ascenso a Brigada (CAPABET) y una en el de ascenso a Suboficial Mayor, así como con la Escuela de Guerra del Ejército (EGE), impartándose, una conferencia para el personal del Curso Superior del Recursos Humanos del ET. Así mismo, personal de la Sección de Recursos y Mociones (SRM) del MAPER (Responsable de la tramitación de las iniciativas y quejas en el ET), ha participado en dos inspecciones para comprobar el grado de

cumplimiento del Régimen de Personal y su incidencia en las condiciones de vida, trabajo y desarrollo profesional del personal realizada por el MAPER.

Al igual que en ciclos anteriores, en el ámbito del Ejército de Tierra, el número de iniciativas planteadas es muy superior al de quejas.

Comparativamente con ciclos anteriores, el número de iniciativas ha experimentado un ligero aumento respecto al ciclo anterior. No obstante, es necesario tener en consideración que, el aumento es menor del que a primera vista parece, toda vez que cuarenta de las iniciativas son idénticas.

En relación con lo anterior, se podría entender que el número de expedientes recibido en un año se está estabilizando por debajo de la centena. Es necesario recordar que, en los ciclos 2017 y 2018, la cantidad de expedientes recibidos fue muy elevada, como consecuencia a las reiteraciones de asuntos iguales muy solicitados (modificación del Reglamento de retribuciones del personal militar profesional y del accidente «in itinere»), ocurriendo, en mucha mayor medida, lo citado para este ciclo.

Se mantiene la tendencia de un significativo mayor número de iniciativas de cuadros de mando frente a las de tropa, así como de oficiales respecto a las remitidas por los suboficiales en los últimos años.

En cuanto a las quejas tramitadas, se produce un aumento respecto al ciclo anterior, cambiando la tendencia a la baja desde el ciclo 2018, teniendo, por tanto, un comportamiento idéntico al de las iniciativas. Este año continúa la tendencia, marcada el año anterior, con un mayor número de quejas de la tropa.

El porcentaje de estimaciones (incluidas las parcialmente estimadas) en quejas (25,7%), es sensiblemente superior al correspondiente a las iniciativas (11%), siendo en las iniciativas sensiblemente inferior, y en quejas superior al del ciclo anterior. Este porcentaje es tan bajo, debido a la gran cantidad de expedientes que se inadmiten, siendo en iniciativas el 12%, y aún mayor en quejas 16,2%.

El procedimiento marcado para el trámite de iniciativas y quejas, en el ámbito del ET, se encuentra consolidado, previéndose no obstante la revisión de la normativa afectada con el objetivo de seguir mejorando.

En lo concerniente a iniciativas que resuelve el MAPER, el plazo dispuesto para su resolución (seis meses), se advierte bastante holgado y solo puntualmente en alguna iniciativa, debido a su complejidad, o en su caso, la imposibilidad de convocar una reunión del grupo de trabajo, debido a las necesidades del servicio, se ha revelado ajustado. Es preocupación constante del MAPER reducir los plazos al mínimo indispensable, lo que provoca resoluciones ágiles, solo condicionadas al estudio del grupo de trabajo. Esto ha provocado que las iniciativas en estudio al final de este ciclo se hayan reducido considerablemente en comparación con ciclos anteriores, siendo su causa la entrada de iniciativas a final del año, con posterioridad a la última reunión del Grupo de trabajo.

En lo concerniente a propuestas se realizan un par de consideraciones:

- Sería útil disponer de información de asuntos propuestos que pudieran afectar conjuntamente a los Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes, y que hayan sido elevados a Defensa por competencia, especialmente aquellos en los que se reciben numerosas propuestas iguales relativas a un mismo asunto (p.ej. las que se han gestionado en el pasado: equiparación de retribuciones, accidente in itinere, pases a la reserva,...). De

tal manera que, el conocer que un asunto está siendo estudiado por el Subsecretario de Defensa supondría la inadmisión de propuestas recibidas sustancialmente iguales, evitando realizar trámites y solicitar informes paralelos redundantes a los organismos afectados.

- Es necesario regular claramente las iniciativas de personal de Cuerpos Comunes destinados en el ET, que aunque se han tramitado desde la Jefatura del MAPER, la competencia de su resolución es de DIGENPER, debiendo estar reflejadas en su informe.
- Asimismo, se desconocen las iniciativas y quejas que, resueltas por los Jefes de UCO del Órgano Central de la Defensa, hayan elevado personal del ET, por lo que, una vez finalizado el expediente se debería tramitar una copia a la Jefatura del mando de Personal a efectos de control.

2.2.4. Armada

INICIATIVAS

En el ámbito de la Armada se han gestionado cuarenta y tres iniciativas durante 2022, de las que catorce se han resuelto en las UCO y veintinueve se han resuelto por el ALPER. Tres fueron presentadas por mujeres. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

ARMADA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS						EN TRÁMITE		TOTAL
	ESTIMADAS		INADMITIDAS		DESESTIMADAS				
	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCO,s	1		9		3		1		14
ALPER	4	2	9		6	1	7		29
Total	5	2	18	0	9	1	8	0	43

Fuente: Armada

De esas cuarenta y tres iniciativas, se han estimado siete, quedando ocho en estudio; el resto han sido desestimadas o inadmitidas.

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las iniciativas resueltas en la Jefatura de Personal de la Armada durante 2022.

ARMADA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2022

Nº	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
1	Acción Social	En trámite
2	Ascensos	1 Desestimada 1 En trámite
1	Comisiones de servicio	Desestimada
7	Vacantes y destinos	3 Estimadas 4 Inadmitidas
1	Días de descanso	Desestimada
3	Evaluaciones	1 Estimada 1 Desestimada 1 En trámite

Nº	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
1	Formación	Desestimada
13	Guardias y Servicios	1 Desestimada 2 En trámite 10 Inadmitidas
1	Procesos selectivos	Estimada
3	Régimen interior	1 Estimada 1 Desestimada 1 Inadmitida
2	Retribuciones	1 Desestimada 1 En trámite
1	Retribuciones, asignación CDE	1 En trámite
2	Situaciones administrativas	2 Inadmitidas
3	Trayectoria profesional	2 Desestimadas 1 En trámite
1	Uniformidad y policía	1 Inadmitida
1	Vida a bordo	1 Estimada

Fuente: Armada

QUEJAS

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las quejas resueltas en la Jefatura de Personal de la Armada durante 2022. De las diecisiete quejas presentadas, dos lo fueron por mujeres.

ARMADA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS						EN TRÁMITE		TOTAL
	ESTIMADAS		INADMITIDAS		DESESTIMADAS				
	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCO,s	3				3	1	2		9
ALPER	1		3		2		1	1	8
Total	4	0	3	0	5	1	3	1	17

Fuente: Armada

De las diecisiete quejas emitidas, cuatro fueron estimadas, quedando cuatro en estudio y el resto (nueve) desestimadas o inadmitidas.

Los asuntos tratados en estas quejas fueron los siguientes

ARMADA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2022

Nº	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
1	Ascensos	En trámite
1	Convenios	Inadmitida
1	Comisiones y juntas	Desestimada
1	Vacantes y destinos	Estimada
1	Guardias y servicios	Desestimada
2	Procedimientos administrativos	Inadmitidas

Nº	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
1	Procesos selectivos	En trámite
1	Régimen interior	Estimada
3	Retribuciones	1 Estimada 1 Desestimada 1 En trámite
2	Vacaciones	Desestimadas
1	Uniformidad y vestuario	Estimada
2	Vida a bordo	1 Desestimada 1 En trámite

Fuente: Armada

CONSIDERACIONES SOBRE LA TRAMITACIÓN

Se observa que aún existe mucho personal que desconoce el procedimiento, presentando iniciativas idénticas a la vez, o sobre temática en la que no cabe este procedimiento. Situaciones que podrían intentar evitarse con una mayor divulgación en jornadas de conferencias, por ejemplo, fundamentalmente en aquellas dirigidas al personal especialmente vinculado a este procedimiento, como Suboficiales o Cabos Mayores.

Respecto a las iniciativas y quejas recibidas durante 2022, han aumentado el porcentaje de iniciativas (16%) estimadas, manteniéndose el de quejas (23,5%), respecto a 2022. No obstante, es de señalar que el número total de Iniciativas presentadas en el ámbito de la Armada, se ha reducido prácticamente a la mitad (43) en 2022, frente a las 77 tramitadas en 2021.

Es de destacar, también, el gran porcentaje de iniciativas que son no admitidas a trámite (42%), siendo el motivo de esa inadmisión, o el haber sido ya estudiada o el estar la iniciativa planteada fuera de los asuntos recogidos en el RD 176/2014, referentes al Régimen de Personal.

Como consecuencia de la estimación de las correspondientes iniciativas, se ha adoptado diferentes medidas o realizado mejoras en diferentes asuntos

- Se ha modificado normas sobre aparcamiento de vehículos particulares.
- Se ha incluido personal de marinería y tropa en las juntas de evaluación para el ascenso a Cabo Primero.
- Se han modificado las condiciones de publicación y cobertura de vacantes de diferentes empleos (CN/ CF y CBO/MRO)
- Se ha publicado el examen de acceso a la condición de militar de carrera en la intranet de la Armada.
- Se ha creado un procedimiento centralizado de adquisición de alimentos sin lactosa.

Como consecuencia de la estimación de las correspondientes quejas, se ha adoptado diferentes medidas o realizado mejoras en diferentes asuntos

- Modificación del procedimiento de recogida de vestuario de una unidad.
- Se ha autorizado el acceso a la sala de descanso de conductores de una unidad.
- Se ha gestionado el cobro en el momento oportuno del IRE en una actividad.
- Se ha ampliado las titulaciones con las que se puede solicitar una vacante.

2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio

INICIATIVAS

En el ámbito del Ejército del Aire y del Espacio se han gestionado veintiuna iniciativas durante 2022, de las que seis se han resuelto en las UCO y quince se han resuelto por el ALPER. Una fue presentada por una mujer. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS				TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	EN TRÁMITE	
UCO,s		5	1		6
MAPER	2		2	11	15
Total	2	5	3	11	21

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

De esas veintiuna iniciativas, se han estimado dos, quedando once en estudio; el resto han sido desestimadas o inadmitidas.

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las iniciativas resueltas en el Ejército del Aire y del Espacio durante 2022.

EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2022

Nº DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA (E. DEL AIRE)	RESOLUCIÓN
1	Instalaciones	Estimada
2	Gestión de bajas laborales	1 Desestimada 1 En trámite
1	Evaluaciones para el ascenso	En trámite
1	Centros deportivos socio culturales militares del EA	Desestimada
2	Acceso a la relación de servicios de carácter permanente	1 Estimada parcial 1 En trámite
1	Uniformidad y policía	En trámite
2	Dar mayor visibilidad a los empleos de SBMY y CBMY	En trámite
1	Análisis de Tóxicos en el Pelo.	En trámite
5	Derecho a percibir paga de incentivo por profesorado	En trámite
1	SIPERDEF	En trámite
1	Normativa sobre alojamientos.	Desestimada
1	Plazas de promoción interna CMM	En trámite
1	Puestos en que se cumplen condiciones para el ascenso.	En trámite

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

QUEJAS

Durante el año 2022, se han resuelto un total de siete quejas en el ámbito de la responsabilidad del Ejército del Aire y del Espacio.

EJÉRCITO DEL AIRE/ QUEJAS RESUELTAS EN 2022

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS				TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	EN TRÁMITE	
UCO,s			1		1
MAPER	3		1	2	6
Total	3	0	2	2	7

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las quejas resueltas.

EJÉRCITO DEL AIRE/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

Nº DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA (E. AIRE)	RESOLUCIÓN
1	Acceso a la relación de servicios de carácter permanente	Estimada parcial
1	Control de bajas laborales	Desestimada
1	Atención en tienda efectos	Estimada
1	Suscripción de convenios	Estimada
1	Alimentación	En trámite
1	Suspensión de actos Damas de Loreto y fiestas infantiles	En trámite

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

CONSIDERACIONES SOBRE LA TRAMITACIÓN

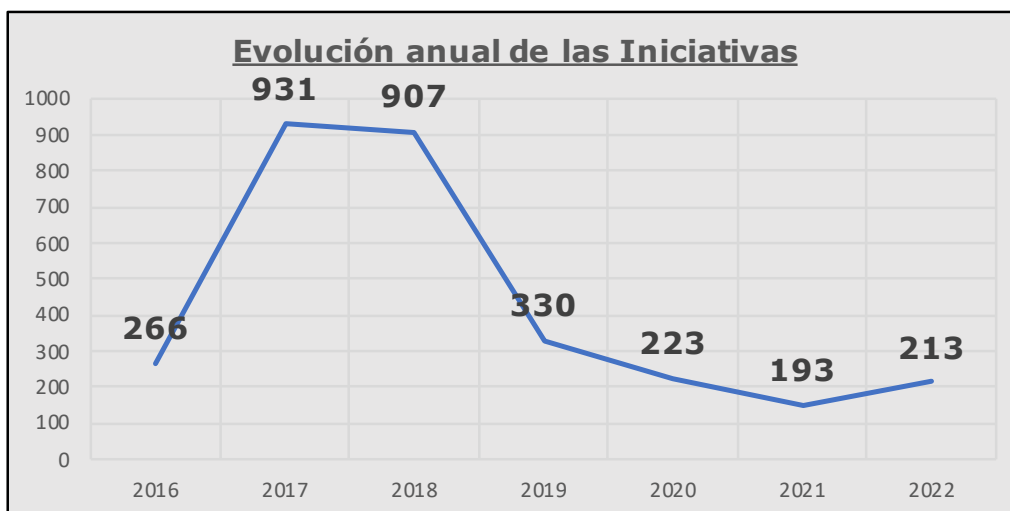
Por parte del Ejército del Aire y del Espacio se considera que el procedimiento recogido en el RD 176/2014, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar está plenamente consolidado y difundido en su ámbito de responsabilidad.

2.2.6. Cuadros Comparativos Iniciativas y Quejas

A continuación, se presentan, por ser más significativos, los datos correspondientes a las iniciativas y quejas en las Fuerzas Armadas durante el año 2021 y 2022, así como los gráficos de evolución desde el año 2016.

INICIATIVAS Resueltas en 2022		ET		AR		EA		DIGENPER		SUBDEF	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
UCO	Inadmitidas	4	3		9	2	5				
	Estimadas	5	5	2	1						
	Desestimadas	1	3	5	3		1				
	En trámite		3		1						
MAPER/ALPER	Inadmitidas	10	12	41	9	1		2	2		
	Estimadas	1	3	7	6	1	2				
	Desestimadas	12	10	11	7	5	2	1			
	En trámite		52		7		11		1		
	Archivo		2								
	TOTAL MAPER/ALPER	33	93	66	43	9	21	3	2		
SUBDEF	Inadmitidas									1	4
	Estimadas									2	5
	Desestimadas									20	22
	En trámite/en estudio									15	22
TOTAL		33	93	66	43	9	21	3	3	38	53

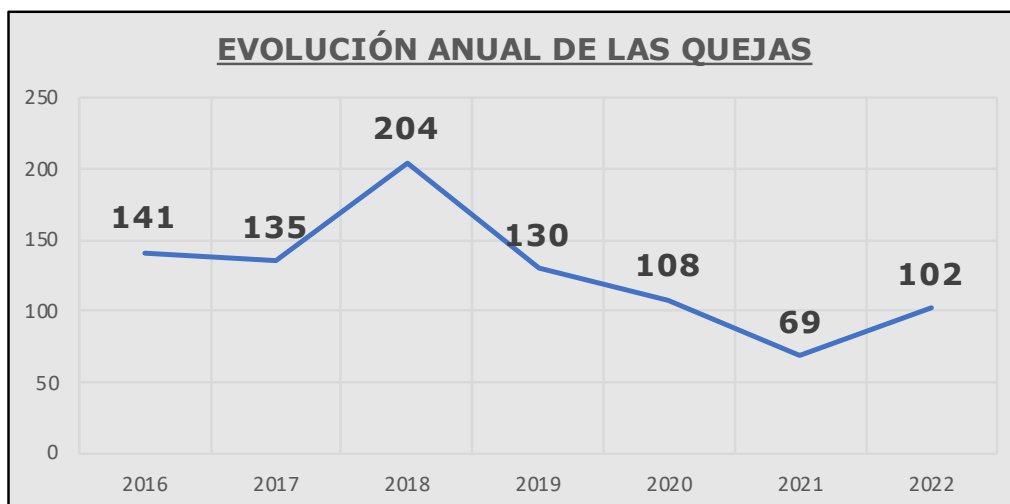
Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada



Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada

QUEJAS Resueltas en 2022		ET		AR		EA		DIGENPER		SUBDEF	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
UCO	Inadmitidas	5	3	1							
	Estimadas	8	19	2	3	11					
	Desestimadas	14	26	4	4		1				
	En trámite		6		2						
MAPER/ALPER DIGENPER	Inadmitidas	8	9		3	2					
	Estimadas	1		1	1	3					
	Desestimadas	3	2	2	2	2	1	2	2		
	En trámite		11		2		2				
	TOTAL MAPER/ALPER	39	76	10	17	15	7	2	2	0	0
SUBDEF	Inadmitidas										
	Estimadas										
	Desestimadas										
	En trámite/en estudio										
	Reencaminadas									3	
TOTAL		39	76	10	17	15	7	2	2	3	0

Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada



Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada

2.2.7. Defensor del Pueblo

El Defensor del Pueblo es el alto comisionado de las Cortes Generales designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en el Título I de la Constitución, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales. Ejercerá las funciones que le encomienda la Constitución (artículo 54) y la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo (en adelante LODP).

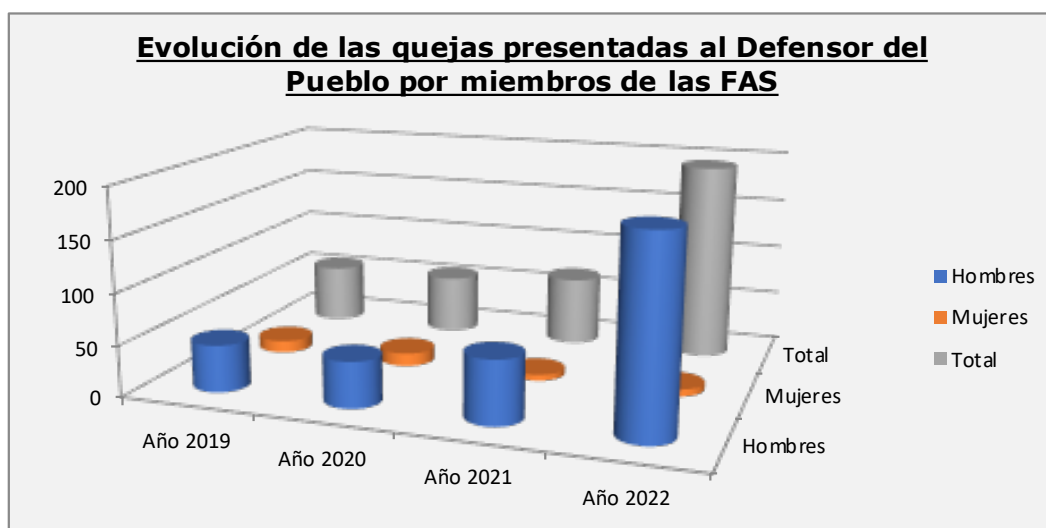
Como recoge el artículo 14 de la LODP, el Defensor del Pueblo velará por el respeto de los derechos proclamados en el título primero de la Constitución en el ámbito de la Administración Militar, sin que ella pueda entrañar una interferencia en el mando de la Defensa Nacional.

El Observatorio de la vida militar solicitó al Defensor del Pueblo información sobre las quejas planteadas a ese organismo por personal militar durante el año 2022.

En su respuesta, el Defensor del Pueblo comunica que se plantearon un total de ciento noventa y cuatro quejas de personal de las Fuerzas Armadas. De ellas, setenta y cuatro son individuales, y ciento veinte están agrupadas en un colectivo por versar sobre idéntico asunto.

De las ciento noventa y cuatro quejas, siete han sido presentados por mujeres (3,61%) y ciento ochentaisiete (96,39%) por hombres.

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución del número de quejas presentada ante el Defensor del Pueblo.



Fuente: Defensor del Pueblo

Las quejas versaron sobre los siguientes asuntos:

1. Sobre la disposición transitoria sexta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, relativa a ascensos en la reserva, al estimar el personal procedente de las escalas superiores de oficiales de la derogada Ley 17/1999 que se les discrimina respecto al colectivo de suboficiales.

2. Retrasos en el abono de la prima por servicios prestados en función de los años de permanencia en las Fuerzas Armadas por resolución del compromiso de larga duración, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 600/2007, de 4 de mayo.
3. Desacuerdo con determinadas causas médicas de exclusión para el acceso a las Fuerzas Armadas.
4. Desacuerdo con el plazo de cuatro meses para instar la solicitud de las ayudas nominales a los participantes en Sidi-Ifni señalado en el Real Decreto 325/2021, de 11 de mayo.
5. Retrasos en la remisión de certificados de prestación del servicio militar.
6. Desacuerdo con el alcance y contenido del Concierto 2022-2024 suscrito por el ISFAS con entidades aseguradoras concertadas para la prestación de asistencia sanitaria a mutualistas y beneficiarios.
7. Como en años anteriores, se han reiterado las quejas en materia retributiva relativas a las diferencias retributivas entre el colectivo de funcionarios de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los miembros de las Fuerzas Armadas.

Por último, cabe aludir a que durante 2022 se han continuado actuaciones con carácter informativo ante la Subsecretaría de Defensa respecto a las medidas de incorporación laboral y acciones complementarias adoptadas con respecto a los militares de tropa y marinería de carácter temporal que finalizan el compromiso contraído con las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años de edad y 18 años de servicio.

2.2.8. Temas trasladados directamente al OVM

A través de la página web del observatorio de la vida militar y durante el periodo de tiempo a que corresponde el presente informe, se recibieron un total de cuarenta correos electrónicos, veintisiete de personal perteneciente al Ejército de Tierra, seis de la Armada, tres del Ejército del Aire y del Espacio y cuatro (4) de personal ajeno a la estructura de las Fuerzas Armadas.

Los temas planteados en los correos fueron:

- En un 45%, consultas relacionadas con la conciliación familiar. De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dado que los análisis y estudios del Observatorio de la vida militar tendrán carácter general, y por tanto, no es un órgano competente para tramitar o resolver cuestiones particulares. Se ha aconsejado a los remitentes que expusieran sus consultas al Observatorio militar para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, dependiente de la Subsecretaría de Defensa.
- En un 17,5 %, consultas solicitando información de distintos aspectos que previamente habían consultado en la página web del Observatorio, siendo la consulta más reiterada la fecha de publicación prevista de la memoria-informe del año 2021.
- En un 12,5 %, consultas relacionadas con vacaciones y permisos. Se ha aconsejado a los remitentes que expusieran sus consultas al Órgano competente al respecto para cada uno de ellos.
- Por último un 25 %, otras consultas que versaban de temas diversos, como movilidad geográfica, iniciativas y quejas, guardias y servicios, cometidos del personal militar, bajas médicas, etc., los cuales quedaban fuera del ámbito de las competencias del Observatorio, extremo del cual fueron informados los remitentes de dichas consultas.

2.3. INFORMES Y ACTAS DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)

El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) es el órgano en el que tiene lugar la participación de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y su interlocución con el Ministerio de Defensa en materias relacionadas con el estatuto y condición de militar, el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.

2.3.1. Las asociaciones profesionales de las FAS y las asociaciones de retirados y con discapacidad

La Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las FAS establece en su artículo 36 que las asociaciones profesionales deberán inscribirse en el Registro de asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas (RAPFAS), habilitado a tal efecto en el Ministerio de Defensa.

Al finalizar el año 2022, las asociaciones profesionales de las FAS que constaban inscritas como tales en el RAPFAS, eran las siguientes

ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS FAS

Asociación	Nombre	Categoría	Fecha de inscripción
ASFASPRO	Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas	Todas	23-mar-12
AUME	Asociación Unificada de Militares Españoles	Todas	30-mar-12
ATME	Asociación de Tropa y Marinería Española	Tropa y Marinería	12-abr-12
AMTM	Asociación de Militares de Tropa y Marinería	Tropa y Marinería	16-may-12
UMT	Unión de Militares de Tropa	Tropa y Marinería	22-nov-13
APROFAS	Asociación Profesional de Oficiales de Carrera de las Fuerzas Armadas	Oficiales	29-oct-18
ASOENFAS	Asociación de Oficiales Enfermeros de las Fuerzas Armadas	Oficiales	29-nov-19
TERVIES	Tercios Viejos Españoles	Todas	25-ago-20
MCF	Militares con Futuro	Todas	9-mar-21
ACIETOFAS	Asociación Cuerpos de Ingenieros Escala Técnica de Oficiales de las Fuerzas Armadas	Oficiales	15-mar-21
MILITARES	Militares	Todas	21-abr-21

Fuente: Memoria anual 2022 del COPERFAS

La mencionada Ley Orgánica 9/2011 establece, en su disposición adicional primera, que el Ministerio de Defensa establecerá los cauces adecuados para que las asociaciones no profesionales, que tengan entre sus finalidades la defensa de los intereses económicos y sociales de los militares retirados puedan presentar sus propuestas y tener acceso a información de su interés. Además, también determina que las asociaciones de militares retirados y con discapacidad más representativas, serán convocadas a las reuniones del

pleno del COPERFAS, para tratar asuntos que puedan afectar a sus asociados, al menos una vez al año.

Durante el año 2022, las asociaciones de militares retirados y con discapacidad (AREDIS) más representativas, y que presentaron su declaración en la Secretaría Permanente del COPERFAS, han sido la Real Hermandad de Veteranos de las FAS y de la Guardia Civil (RHVFASYGC) y la Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME). Además, también presentó declaración responsable la Asociación de Militares Españoles (AME). Por lo tanto, éstas son las únicas asociaciones de militares retirados y con discapacidad que pudieron presentar propuestas y obtener acceso a información del Ministerio de Defensa. En el primer pleno ordinario del año 2022, celebrado el 22 de marzo, participaron las dos asociaciones de militares retirados y con discapacidad más representativas: RHVFASYGC y ACIME.

2.3.2. Composición y designación de los componentes del COPERFAS

El Consejo de Personal de las FAS está regulado en el capítulo II del título III de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, desarrollado en el Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 9/2011 y por el Real Decreto 910/2012, el Consejo de Personal estará constituido, en igual número por ambas partes, por los representantes de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que cumplan los requisitos de afiliación mínima de militares que se exige en el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 9/2011, y por los representantes del Ministerio de Defensa, en un número mínimo de cinco. El Consejo de Personal está presidido por el titular del Ministerio de Defensa o, cuando no asista, por el titular de la Subsecretaría de Defensa.

El artículo 48.2 de la Ley Orgánica 9/2011 dispone que las asociaciones de militares profesionales, para poder acceder al COPERFAS, deberán contar, en relación a los efectivos de las Fuerzas Armadas en las situaciones administrativas a las que se refiere el artículo 34.1 de la mencionada Ley Orgánica (aquellas en las que estén sujetos al régimen general de derechos y deberes al no tener su condición militar en suspenso), con un determinado porcentaje de asociados en función de las categorías militares a las que estén abiertos sus estatutos.

Así, habrá de contar con un mínimo de asociados del 1 %, si sus estatutos están abiertos a todas las categorías (oficiales, suboficiales y tropa y marinería), del 3 % de los miembros de su categoría, si la asociación es exclusivamente de oficiales o de suboficiales, y del 1,5 %, en el caso de las asociaciones de militares de tropa y marinería. En el supuesto de que incluyan afiliados de dos categorías, deberán cumplir esos porcentajes en cada una de ellas.

Con objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en dicho artículo, se publicó la resolución 430/38001/2022, de 3 de enero, de la Dirección General de Personal (BOE nº 6, de 7 de enero). En la misma se hacen públicos los datos sobre los efectivos referidos, que a fecha 31 de diciembre de 2021 son:

EFFECTIVOS INDICADOS Art. 48.2 de la LDD

Categoría	Número de efectivos
Oficiales	26.804
Suboficiales	26.721
Tropa y marinería	78.237
Total	131.762

Fuente: Memoria anual 2022 del COPERFAS

Según se establece en el artículo 36.7 de la Ley Orgánica 9/2011, para formar parte del COPERFAS, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.2, las asociaciones deberán certificar el número de sus afiliados de los comprendidos en el artículo 34.1, detallado por categorías militares, incluyendo a los oficiales generales en la categoría de oficiales. La certificación se formulará mediante declaración responsable, que se registrará por lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Durante el mes de enero se presentan las declaraciones responsables sobre el número de asociados que tienen a fecha de 31 de diciembre del año anterior, quedando inscritas en febrero en el RAPFAS. Conforme con el artículo 211 de la ODEF 3217/2011, por la que se regula el RAPFAS, los datos de dicho registro son de acceso público. Los datos declarados en 2022 son los siguientes:

DECLARACIONES RESPONSABLES 2022

Asociación Profesional	Declaración responsable	Número necesario para obtener representación en COPERFAS	Representación en COPERFAS
ASFASPRO	Oficiales: 233 Suboficiales: 5.460 Tropa y Marinería: 40 Total: 5.733	Todas las categorías: 1.317	SI
AUME	Oficiales: 322 Suboficiales: 990 Tropa y Marinería: 1.629 Total: 2.941	Todas las categorías: 1.317	SI
ATME	Tropa y Marinería: 3.021	Tropa y Marinería: 1.173	SI
AMTM			NO
UMT	Tropa y Marinería: 1.537	Tropa y Marinería: 1.173	SI
APROFAS	Oficiales: 893	Oficiales: 804	SI
ASOENFAS	Oficiales: 358	Oficiales: 804	NO
TERVIES			NO
MCF			NO
ACIETOFAS			NO
MILITARES			NO

Fuente: Memoria anual 2022 del COPERFAS

Conforme a las declaraciones responsables que se han presentado en el RAPFAS en el mes de enero de 2022, el total del personal que por su situación administrativa forma parte de una asociación profesional es de 14.483 militares, lo que supone el 11% del total del personal que tiene el derecho a hacerlo (131.762 militares).

En virtud del artículo 48.1 de la Ley Orgánica 9/2011, la presidencia del COPERFAS durante el año 2022 correspondió a la titular del Ministerio de Defensa, y por ausencia de la Ministra en las sesiones, éstas fueron presididas por la Subsecretaria de Defensa.

El 1 de marzo de 2023 se publica la Orden Ministerial 11/2022, 23 de febrero, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas:

– Como representantes del Ministerio de Defensa, los titulares de los siguientes organismos

- Subsecretaría de Defensa
- Dirección General de Personal
- Mando de Personal del Ejército de Tierra
- Jefatura de Personal de la Armada
- Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio.

Cuando el titular de la Subsecretaría de Defensa actúe como presidente del Consejo, asistirá como representante del Ministerio de Defensa en el COPERFAS, el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

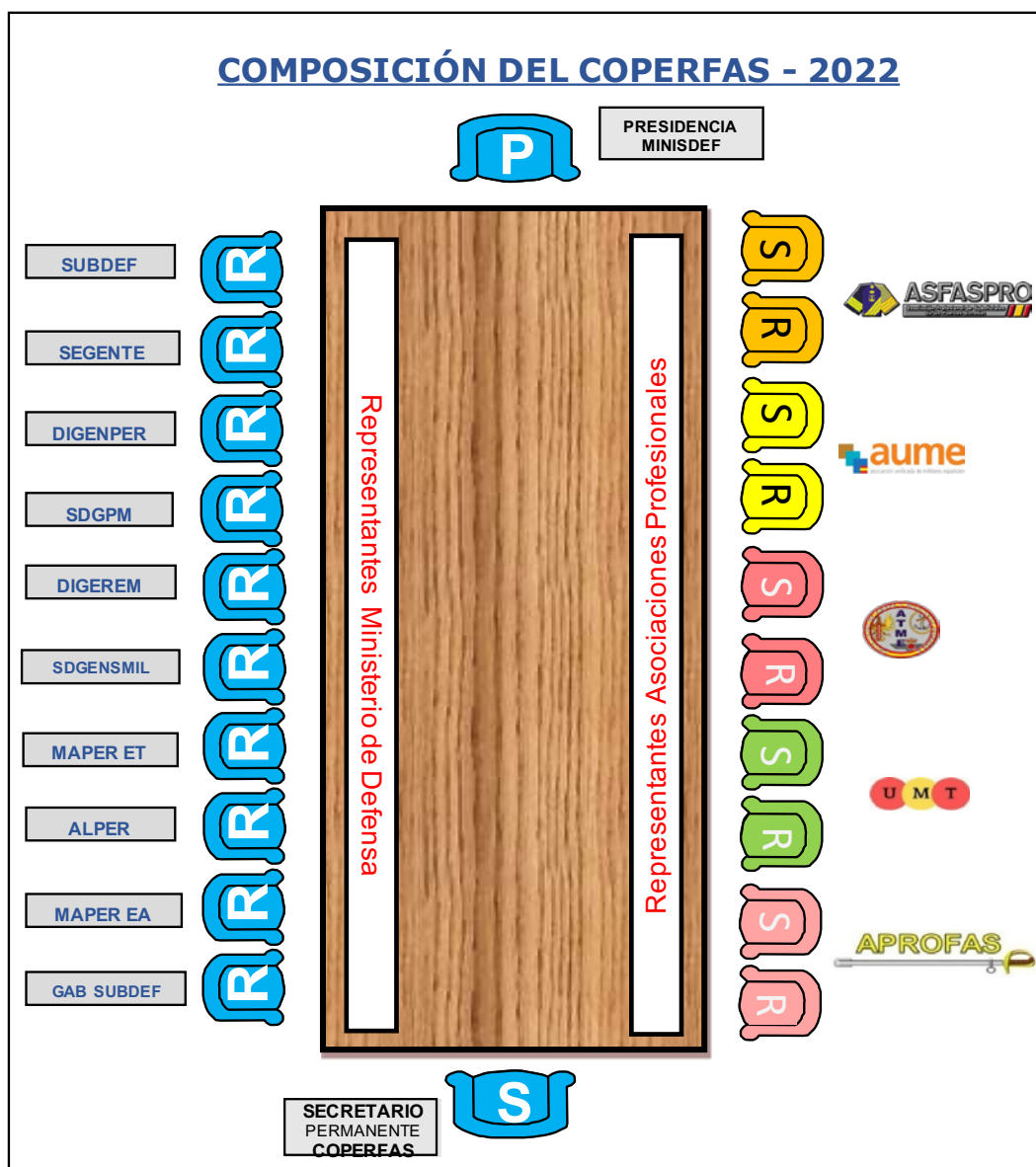
– Se designa, seguidamente, a los representantes de las distintas asociaciones profesionales que componen el Consejo de Personal. Dichas asociaciones son:

- Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO)
- Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME)
- Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME)
- Unión de Militares de Tropa (UMT)
- Asociación Profesional de Oficiales de Carrera de las Fuerzas Armadas (APROFAS).

En virtud del acuerdo alcanzado por el pleno del Consejo de Personal en su reunión de fecha 7 de octubre de 2016, por el que su composición se vería ampliada mientras el número de asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal sea cinco, asistirá a las reuniones del pleno del Consejo no solo el representante de cada asociación profesional con representación en dicho Consejo, sino también uno de sus suplentes, y, en consecuencia, asistirán además por parte del Ministerio de Defensa los titulares de los siguientes organismos:

- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.
- Gabinete Técnico del Subsecretario de Defensa.
- Subdirección General de Personal Militar.
- Subdirección General de Enseñanza Militar.

Cuando el Subsecretario de Defensa actúe como Presidente del Consejo, asistirá como representante del Ministerio de Defensa el Secretario General Gerente del Instituto Social de las Fuerzas Armadas.



2.3.3. Plenos del COPERFAS

Durante el año 2022, el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas ha celebrado cinco reuniones, cuatro de carácter ordinario y una de carácter extraordinario, dedicado monográficamente al tratamiento de proyectos normativos.

- Pleno ordinario P22-01 22 de marzo
- Pleno extraordinario 18 de mayo
- Pleno ordinario P22-02 27 de julio
- Pleno ordinario P22-03 5 de octubre
- Pleno ordinario P22-04 19 de diciembre

Con anterioridad a la celebración de estos plenos, se realizaron las correspondientes reuniones preparatorias, en las que se elaboró la propuesta de orden del día para cada

una de las sesiones, determinando los proyectos normativos que serían informados por el pleno, de los que se daría conocimiento al mismo y los asuntos que se incluirían para debate en pleno.

Durante el año 2022, el pleno del COPERFAS ha informado diecisiete proyectos normativos. Así mismo, el pleno ha tenido conocimiento de diecisiete proyectos normativos más.

De los setenta y tres asuntos propuestos por las asociaciones profesionales y las AREDIS, cincuenta y seis se incluyeron en el orden del día y fueron presentados para su debate en el pleno del COPERFAS, lo que supone el setenta y seis por ciento de los propuestos. Hay que destacar que las asociaciones profesionales inscritas en el RAPFAS que no tienen derecho a representación en el pleno del COPERFAS presentaron cuatro propuestas de las que tres fueron tratadas en el correspondiente pleno.

ASOCIACIÓN	DERECHO ASISITIR COPERFAS	ASUNTOS PROPUESTOS	A PLENO	NO PLENO
ASFASPRO	COPERFAS	16	13	3
AUME		16	13	3
ATME		1	1	
UMT		27	19	8
APROFAS		3	2	1
TERVIES	NO COPERFAS	2	2	
ACIETOFAS		1		1
ASOENFAS		1	1	
REHERVETFASYGC	AREDIS	3	2	1
ACIME		3	3	
TOTAL		73	56	17

Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

La distribución, por plenos, de los asuntos propuestos por las asociaciones y tratados en cada sesión del COPERFAS fue la siguiente

ASUNTOS TRATADOS EN CADA PLENO DEL COPERFAS

PLENO	FECHA	Normativa para informe	Normativa para conocimiento	Asuntos para debate	TOTAL ASUNTOS TRATADOS
PO 22-01	22 de marzo	5	5	7	17
PE 22-01	18 de mayo	5	5	0	10
PO 22-02	27 de julio		5	24	29
PO 22-03	5 de octubre	3		9	12
PO 22- 04	19 de diciembre	4	1	16	21
TOTAL		17	16	56	89

Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

2.3.4. Disposiciones normativas tratadas en las sesiones del COPERFAS

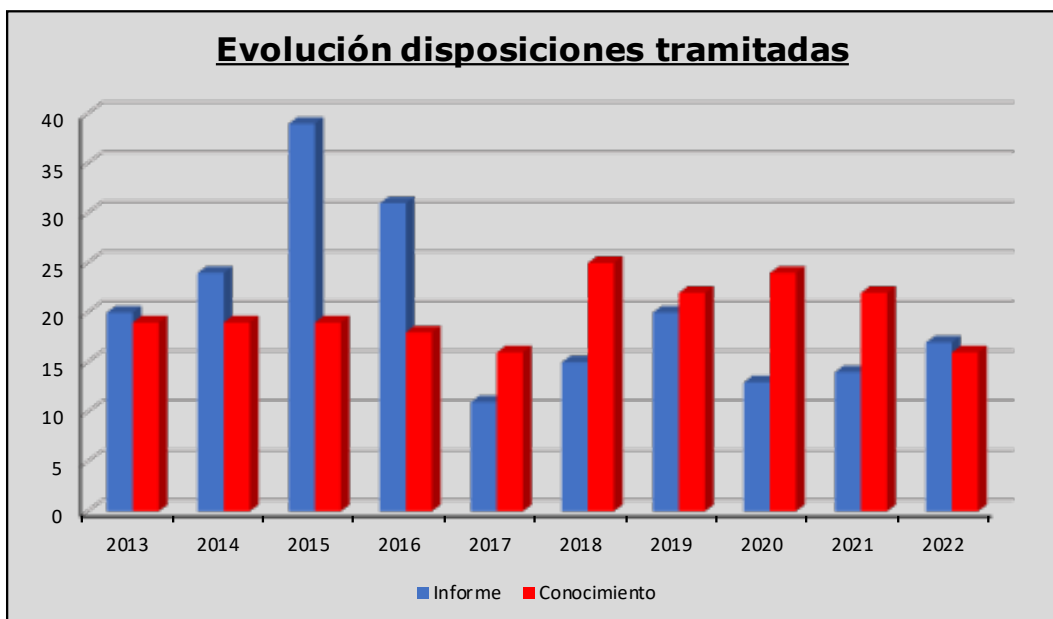
Entre las funciones del Consejo de personal de las FAS, fijadas en el artículo 49.1.c. de la Ley Orgánica 9/2011, se encuentra la de informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación, las disposiciones legales y sus desarrollos reglamentarios que versen sobre las materias de su competencia. El resto de disposiciones sobre materias del ámbito del COPERFAS pasarán el trámite de conocimiento y ser oídas por el COPERFAS, conforme al artículo 49.1.b. de la mencionada Ley Orgánica.

Durante el año 2022, el pleno del COPERFAS informó diecisiete proyectos normativos. Asimismo, tuvo conocimiento y fueron oídos dieciséis proyectos normativos.

Durante estos trámites, las asociaciones profesionales remitieron informes aportando reparos y propuestas, de los que se refleja su valoración en las correspondientes actas.

Conforme a los datos de las actas de las sesiones del pleno del COPERFAS durante 2022, el 33 % de las propuestas de las asociaciones a los proyectos normativos fueron estimadas o estimadas parcialmente. Más de la mitad de esas propuestas (51,66 %) fueron realizadas por ASFASPRO, habiendo realizado APROFAS un tercio de estas (33,77 %). El 60 % de las propuestas estimadas o estimadas parcialmente, fueron realizadas por APROFAS.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución numérica de la normativa que ha sido sometida al pleno del COPERFAS



Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

La participación de las asociaciones profesionales en la producción normativa del Ministerio de Defensa no está regulada en la normativa en vigor, por ser previa a la Ley Orgánica 9/2011.

En el ANEXO «B» se relacionan, por sesiones, los proyectos normativos que han sido tratados en el mencionado Consejo de Personal de las FAS.

2.3.5. Asuntos debatidos en los plenos del COPERFAS

Durante los plenos del COPERFAS que tuvieron lugar durante el año 2022, se debatieron cincuenta y un asuntos propuestos por las asociaciones profesionales y cinco por las asociaciones de militares retirados y con discapacidad (AREDIS)

ASUNTOS DEBATIDOS EN EL COPERFAS

MATERIA	Nº DE PROPUESTAS
Retribuciones	3
Evaluaciones y ascensos	4
Apoyo a la movilidad geográfica	4
ISFAS	2
Jornada y horario	6
Permisos, vacaciones y licencias	1
Enseñanza, titulaciones, formación	7
Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	1
Destinos	2
Discapacidad	3
Reincorporación laboral/ Salidas profesionales	9
Residencias/ Guarderías	1
Reservistas de especial diponibilidad (RED)	1
Pase a la reserva	2
Apoyo pase a la vida civil	1
Ley Integral de Carrera Militar	4
COPERFAS	3
Instalación en unidades de dispositivos de carga eléctrica de vehículos	1
Medidas de protección social MILCOM y MTM	1
TOTAL	56

Fuente: Memoria anual 2022 del COPERFAS

En el 46,43 % de los asuntos debatidos en los plenos del año 2022 se alcanzó el consenso de todos los miembros del COPERFAS, siendo estimados el 14,29 % y estimados parcialmente el 32,14 %. El 53,57 % fueron desestimados. El resultado de los debates de estos asuntos se refleja en el siguiente cuadro, con expresión del resultado de cada pleno.

ASUNTOS DEBATIDOS EN EL COPERFAS

PLENO	Estimadas	Estimadas parcialmente	Desestimadas	TOTAL
P 22-01	3	2	2	7
P 22-02		10	14	24
P 22-03	1	3	5	9
P 22-04	4	2	10	16
TOTAL	8	17	31	56

Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

ASUNTOS COPERFAS POR EJERCITO

EJÉRCITO AFECTADO	Número de asuntos
A todas las FAS	50
Al Ejército de Tierra	0
A la Armada	2
Al Ejército del Aire	3
A los Cuerpos Comunes	1
TOTAL	56

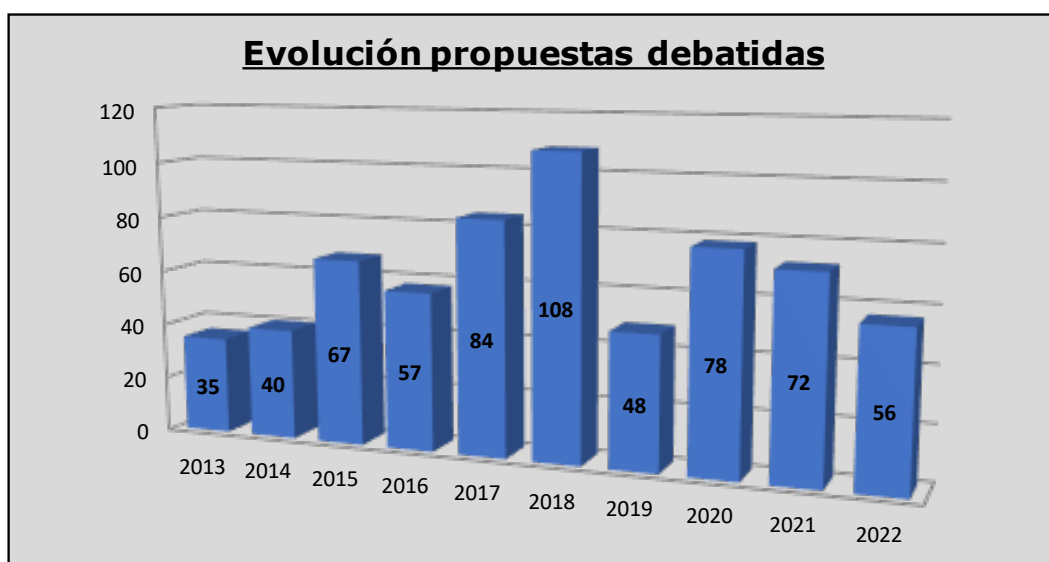
Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

ASUNTOS COPERFAS POR CATEGORÍA

CATEGORÍA AFECTADA	Número de asuntos
Todos los miembros de las FAS	40
Sólo oficiales	1
Sólo suboficiales	2
Sólo tropa y marinería	13
TOTAL	56

Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

En el siguiente cuadro se refleja la evolución numérica del total de las propuestas de las asociaciones profesionales debatidas en el pleno del COPERFAS



Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

En el ANEXO «B» se relacionan, por sesiones, los proyectos normativos que han sido tratados en el mencionado Consejo de Personal de las FAS.

COMISIONES TEMPORALES DEL COPERFAS

COMISIÓN TEMPORAL	ASUNTO	Fecha de constitución	Fecha finalización	Aprobación conclusiones
CT 13-01	Vacaciones y permisos	7-jun-13	16-dic-13	Pleno PO 13-04
CT 14-01	Horarios y jornadas de trabajo	31-mar-14	15-dic-15	Pleno PO 15-04
CT 14-02	Derechos de las asociaciones profesionales	16-dic-16	9-oct-15	Pleno PO 15-03
CT 17-01	Derechos Ley Orgánica 9/2011	31-mar-17	En curso	
CT 18-01	Medidas de conciliación en las FAS	14-dic-18	En curso	
CT 21-01	Retribuciones	29-ene-21	27-jul-22	Pleno 22-02
CT 21-02	Plan de acción individual para el desarrollo profesional (PAIDP)	29-ene-21	21-jun-21	Pleno 21-02
CT 21-03	Grado suboficial	21-jun-21	27-jul-22	Pleno 22-02

Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

2.3.6. Comisiones temporales del COPERFAS

El artículo 50 de la Ley Orgánica 9/2011 determina el régimen de trabajo del COPERFAS, determinando en su primer punto que el Consejo podrá reunirse en pleno o por comisiones.

Desde la constitución del COPERFAS, se han organizado varias comisiones temporales, algunas de ellas aún en curso.

COMISIONES TEMPORALES DEL COPERFAS

COMISIÓN TEMPORAL	ASUNTO	Fecha de constitución	Fecha finalización	Aprobación conclusiones
CT 13-01	Vacaciones y permisos	7-jun-13	16-dic-13	Pleno PO 13-04
CT 14-01	Horarios y jornadas de trabajo	31-mar-14	15-dic-15	Pleno PO 15-04
CT 14-02	Derechos de las asociaciones profesionales	16-dic-16	9-oct-15	Pleno PO 15-03
CT 17-01	Derechos Ley Orgánica 9/2011	31-mar-17	En curso	
CT 18-01	Medidas de conciliación en las FAS	14-dic-18	En curso	
CT 21-01	Retribuciones	29-ene-21	27-jul-22	Pleno 22-02
CT 21-02	Plan de acción individual para el desarrollo profesional (PAIDP)	29-ene-21	21-jun-21	Pleno 21-02
CT 21-03	Grado suboficial	21-jun-21	27-jul-22	Pleno 22-02

Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

2.3.7. Peticiones de información de las asociaciones profesionales

Las asociaciones profesionales, al amparo del artículo 40.1.a) de la Ley Orgánica 9/2011 pueden realizar peticiones de información al Ministerio de Defensa sobre régimen de personal, protección social sobre cualquier otro asunto que favorezca la consecución de sus fines estatutarios.

Durante el año que trata este informe, las asociaciones han realizado el siguiente número de peticiones de información

Asociación Profesional	Número de peticiones de información
ASFASPRO	32
AUME	9
ATME	69
UMT	19
APROFAS	13
ASOENFAS	1
TERVIES	14
ACIETOFAS	47
TOTAL	204

Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

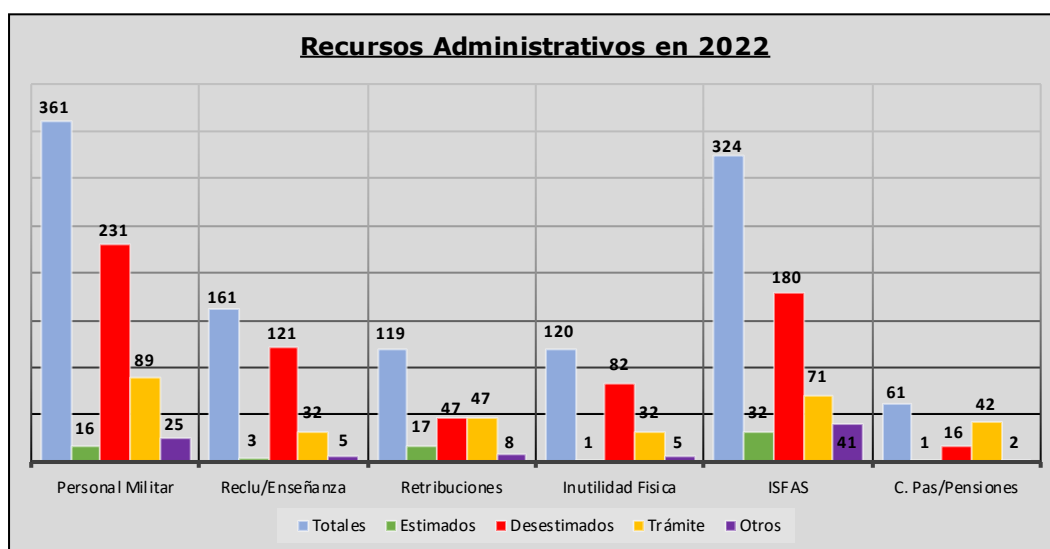
2.4. RECURSOS JURÍDICOS

En este apartado se pretende reflejar el estado de la conflictividad jurídica que afecta a los miembros de las Fuerzas Armadas en materias relacionadas con el régimen de personal.

Para su exposición, se ha clasificado el estudio en seis grandes grupos en base a la materia a que afecte la controversia jurídica. Así, se distingue entre las cuestiones relativas a:

1. Personal
2. Reclutamiento y enseñanza militar
3. Retribuciones
4. Insuficiencia de condiciones psicofísicas
5. Prestaciones del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)
6. Clases pasivas.

En el siguiente gráfico se especifican los recursos interpuestos en vía administrativa por el personal militar durante el año 2022 y cuya resolución corresponde a la competencia de las distintas autoridades del órgano central del Ministerio de Defensa, principalmente de las personas titulares del propio Ministerio, de la Subsecretaría y de los Direcciones Generales de Personal o de Reclutamiento y Enseñanza Militar.



Fuente: Secretaría General Técnica

En tabla siguiente se especifican los recursos interpuestos, concretamente, en materia de evaluaciones y ascensos.

RECURSOS INTERPUESTOS POR EVALUACIONES Y ASCENSOS							
AÑO 2022	ESTIMADOS		DESESTIMADOS		EN TRÁMITE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
C. COMUNES	0	0	1	0	0	0	1
E. TIERRA	0	0	3	0	0	0	3
ARMADA	0	0	55	3	1	0	59
E. AIRE	1	0	7	0	1	0	9

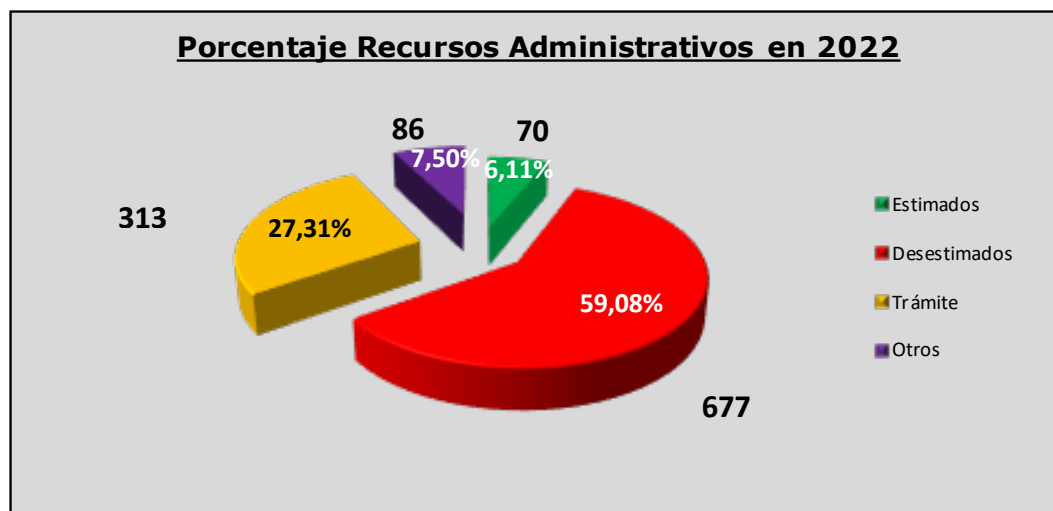
Fuente: Secretaría General Técnica

En términos generales, cabe indicar que el número de recursos administrativos interpuestos en vía administrativa se mantiene en parámetros similares a los del año 2021, si bien puede apreciarse una notable disminución en materia de «reclutamiento y en-

señanza» (de 290 recursos en 2021 se pasa a 161 en 2022) y un aumento, también considerable, en cuestiones relativas al ISFAS (de 198 se pasa a 324).

Por lo que respecta al sentido de las resoluciones dictadas por los distintos órganos administrativos del Ministerio de Defensa que han resuelto los recursos interpuestos, cabe señalar que las que han sido de carácter favorable a las pretensiones de los recurrentes y han reconocido el derecho demandado por los mismos suponen un 6,11% del total de las dictadas, porcentaje éste inferior al del año 2021, en el que ascendían al 9,10%.

En el siguiente gráfico se muestran los porcentajes de los recursos administrativos según el sentido de la resolución adoptada en los mismos.



Fuente: Secretaría General Técnica

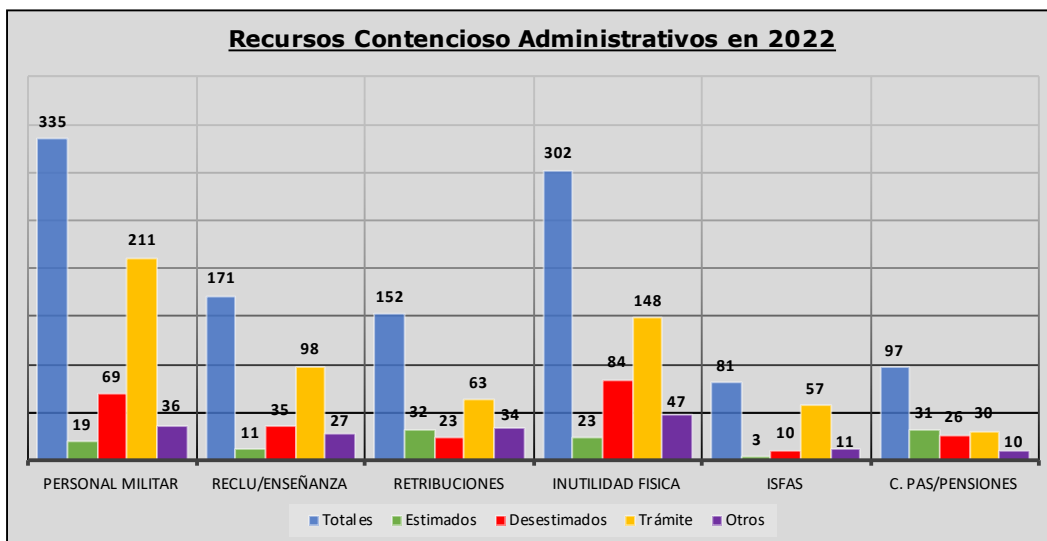
En virtud del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución, todo militar, como cualquier otro ciudadano, tiene derecho a acudir a los órganos jurisdiccionales en defensa de sus intereses legítimos. Por ello, una vez que el militar ha agotado la vía administrativa en su reclamación y la decisión adoptada por la autoridad competente no resulta favorable a sus intereses, podrá acudir a los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en demanda de que se le reconozca judicialmente su pretensión.

En este sentido, los recursos jurisdiccionales que se han tramitado durante el año 2022 se resumen en el gráfico siguiente, en el que se vuelve a distinguir, para clasificarlos, las seis materias generales en que se han catalogado los recursos administrativos.

En este ámbito puede apreciarse, en cambio, un incremento en la tramitación de los procedimientos judiciales promovidos en todas las materias señaladas, a excepción de la referente al régimen de personal, que se mantiene en las mismas cifras.

En cuanto al sentido de las sentencias recaídas en estos procedimientos, cabe decir que también en este año 2022, al igual que ocurrió en el año anterior, es mayoritario el número de resoluciones judiciales que han declarado la conformidad a derecho de la actividad administrativa de los órganos del Ministerio de Defensa, siendo así que, frente a las 119 sentencias estimatorias se han dictado un total de 247 desestimatorias.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que la tramitación de los procedimientos contenciosos suele tener una duración superior a un año, de forma que las sentencias que se indican responden, como regla general, a procedimientos iniciados, al menos, en el año anterior al correspondiente a este informe.



Fuente: Secretaría General Técnica

En el marco de los recursos contencioso-administrativos que han sido resueltos a lo largo del año 2022, y por referirse a cuestiones de carácter general o a un grupo significativo de personal militar, o por contener una doctrina especialmente relevante en relación al régimen de personal o enseñanza, merecen ser citados, aunque sea someramente, los siguientes pronunciamientos judiciales recaídos en aquellos recursos:

- a) En el ámbito del «régimen de personal militar», resulta de interés la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de 11 de mayo de 2022, en la que se recuerda el criterio que ha de mantenerse en materia de edad de pase a retiro de los miembros de las Fuerzas Armadas.

En el caso examinado en este contencioso, el demandante, militar con el empleo de Coronel, pretendía que se le mantuviera en su situación de reserva hasta cumplir la edad de 70 años, y no se declarara por tanto su retiro al cumplir los 65 años de edad. Para fundamentar tal pretensión invocaba el carácter supletorio del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo art. 67.3 permite solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad, sin que la Ley de la carrera militar excluya expresamente este derecho a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, la Sala sentenciadora desestima la pretensión formulada y confirma la decisión denegatoria mantenida por el Ministerio de Defensa, recordando la doctrina ya recogida en pronunciamientos anteriores de la misma Sala en los que se afirma la sustantividad de la regulación de los militares frente a la general propia de los funcionarios, pues *«las relevantes y esenciales misiones que el artículo 8 de la Constitución encomienda a las Fuerzas Armadas, exigen para su cumplimiento, como ha reconocido el Tribunal Constitucional, una específica forma de organización*

y un régimen jurídico singular del personal integrado en ellas (Sentencia 107/1986, de 24 de julio), resultando que las especialidades de la función pública militar constituyen una constante en el ordenamiento jurídico». Expone la Sala que si bien las dos legislaciones, la general de los funcionarios y la específica de los militares, se han ido aproximando, es lo cierto que las normas sobre funcionarios civiles del Estado han dejado a un lado a los funcionarios militares, de ahí que ya la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, impusiese su carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación (artículo 1.5), y que luego lo vuelva a hacer el Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 2.5), que no se queda en ese punto sino que va más allá, pues el Estatuto, reconociendo la existencia de personal con legislación específica propia, entre el que relaciona al «personal militar de las Fuerzas Armadas», señala que a dicho personal sólo se aplicarán directamente sus disposiciones cuando así lo disponga su legislación específica (artículo 4), lo que se completa con la indicación de la Ley 39/2007, de la carrera militar, de que «los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre que no contradigan su legislación específica, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones debidas a la condición militar» (artículo 5).

Así, el artículo 67 del referido Real Decreto Legislativo 5/2015, 30 de octubre, viene a fijar la edad de jubilación forzosa de los funcionarios a los sesenta y cinco años, y contempla la posibilidad, no obstante, de que las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto permitan la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad, pero también deja dicho expresamente que de esta posibilidad «quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.»

Pues bien, hay una regulación específica aplicable al personal militar, en concreto la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, que establece taxativamente en su artículo 114 que el retiro del militar de carrera se declarará de oficio ... «a) Al cumplir la edad de sesenta y cinco años».

Por eso, dice la Sala sentenciadora que los preceptos examinados resultan claros y no permiten fisuras interpretativas. No se puede olvidar el principio «in claris non fit interpretatio» y, en el presente caso, en definitiva, el apartado 3 del artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público admite una posibilidad de «prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad», pero excluye de todo ello a «los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación», que es, precisamente, lo que sucede con el personal militar en virtud del artículo 114 de la Ley de la carrera militar.

Por consiguiente, la aplicación que pretende el recurrente del apartado tercero del artículo 67 del Estatuto Básico resulta excluida por el propio precepto en el que pretende ampararse.

En definitiva, para la Audiencia Nacional la resolución dictada en este caso por la Administración, denegando la solicitud de permanencia en la situación de reserva hasta los setenta años de edad, fue acertada y conforme a Derecho.

- b) Como ya se hizo en el informe del año pasado, también ahora debemos hacer una mención especial al criterio jurisprudencial que vuelve a reiterar la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en materia de la consideración, a efectos de fijación de pensión extraordinaria de retiro, de los accidentes *in itinere*.

En efecto, la sentencia del Alto Tribunal de 16 de marzo de 2022, dictada en recurso de casación contra otra de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional que confirmó, en apelación, una anterior del Juzgado Central nº 2 del mismo orden jurisdiccional, viene a considerar que el accidente *in itinere* producido en el trayecto desde el domicilio y el lugar de trabajo para incorporarse a éste o regresar a aquel es consecuencia del servicio a efectos de percibir pensión extraordinaria de retiro por inutilidad para el servicio.

Tanto el citado Juzgado Central como luego la Audiencia Nacional entendieron que el accidente *in itinere* -sufrido por el soldado del Ejército de Tierra recurrente- no tiene acomodo en el concepto de acto de servicio que recoge el artículo 47.2 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.

Por el contrario, para el Tribunal Supremo, dando por sentado que el accidente se produjo en el camino al trabajo, todo se reduce a saber si se puede considerar que el accidente *in itinere* fue consecuencia del servicio. Y es que, a pesar de que la sentencia impugnada parece entender que la condición es única, la interpretación que el Alto Tribunal considera ajustada al sentido de las palabras utilizadas por el legislador y al contexto normativo en que se encuadra el precepto y la finalidad que persigue, es la de que son dos, en efecto, los supuestos de accidente que en el artículo 47.2 fundamentan la pensión extraordinaria: el que se produce en acto de servicio y el que se produce como consecuencia del mismo. Y éste último puede entenderse como el que resulta del acto de servicio, pero también como el que es consecuencia del propio servicio, y en este sentido entiende el Tribunal de casación que el criterio de la Audiencia Nacional no es lógico, porque viene a confundir el presupuesto con el efecto derivado de él. La expresión utilizada, asentada en la legislación de Clases Pasivas del Estado, admite, sin dificultad, el otro sentido, el que descansa en la identificación de las dos variantes de la condición que han sido referidas.

Y no altera tal conclusión el precepto del artículo 47.2 del texto refundido, en cuya virtud «Se presumirá el acto de servicio, salvo prueba en contrario, cuando la incapacidad permanente o el fallecimiento del funcionario hayan acaecido en el lugar y tiempo de trabajo», pues esta presunción legal *iuris tantum* no va más allá de los límites con los que está formulada. Presume, ciertamente, el acto de servicio determinante de la incapacidad o del fallecimiento en razón de las indicadas circunstancias de tiempo y lugar, pero, no obstante, no excluye otras idóneas para identificarlo ni se refiere a qué ha de entenderse por «consecuencia del servicio». Es un medio para facilitar la prueba de la causa de la incapacidad o del fallecimiento, pero no va más allá.

En consecuencia, para el Tribunal Supremo el artículo 47.2 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado ha de ser entendido en el sentido de que el accidente *in itinere* producido en el trayecto desde el domicilio y el lugar de trabajo para incorporarse a éste o regresar a aquél es consecuencia del servicio a efectos de percibir la pensión extraordinaria por inutilidad para el servicio o de determinación del grado de discapacidad.

- c) En materia de «reclutamiento y enseñanza» hemos de referirnos a la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 3 de marzo de 2022, que resuelve un recurso interpuesto por las Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO) contra los límites de edad para participar en los procesos de selección para cursar la formación para la incorporación a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina mediante el sistema de promoción, tanto sin titulación universitaria previa (34 años o 24 si es para la especialidad fundamental de vuelo del Ejército del Aire) como con exigencia de dicha titulación (38 años); límites éstos establecidos en el art. 17 del Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.

Según el Alto Tribunal, es cierto, tal como indica la asociación recurrente, que en el Real Decreto y en el expediente administrativo de elaboración del mismo los límites de edad que establece el artículo 17 no constan acreditados con datos objetivos, ni científicos, ni se indican o justifican con otro tipo de factores que no tengan que ver con la aptitud física, como pudieran ser, las funciones a desempeñar y las necesidades derivadas de la específica organización de los cuerpos afectados o por cuestiones de planeamiento de efectivos. Y lo cierto es que esa falta de justificación fue ya puesta de manifiesto en el informe del Consejo de Estado emitido en el procedimiento de elaboración de la norma reglamentaria al señalar que *«debe hacerse una reflexión sobre una diferencia de orden formal que existe entre el expediente que ahora se examina y aquel sobre el que recayó el dictamen del Consejo de Estado nº. 200/2020. En aquel expediente, la memoria del análisis de impacto normativo contaba con un anexo cuyo objeto era «fundamentar, con criterios objetivos y razonados, teniendo en consideración las necesidades de las Fuerzas Armadas, el establecimiento de las edades máximas para la participación en los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación de todos los cuerpos y escalas del personal militar». El cuidado estudio que se hacía en el anexo tenía en cuenta, entre otros aspectos, la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la materia, incluyendo las sentencias de su Sala Tercera de 9 de mayo de 2014 y de 6 de mayo de 2015, que anularon ciertas edades máximas para el acceso a determinadas escalas, por considerar discriminatorio el límite de edad, que estaba falto de una justificación suficiente. Pues bien, entiende el Consejo de Estado -y pone especial énfasis en esta recomendación- que la memoria del análisis de impacto normativo que figura en el presente expediente debería contener un anexo semejante, para lo que bastaría adaptar el del expediente anterior a los cambios que en materia de límites de edad se han introducido en el proyecto de real decreto que se ahora se consulta».*

En este sentido, expone la sentencia, la memoria del análisis de impacto normativo que obra al final del expediente administrativo de elaboración de la disposición impugnada no contiene una verdadera justificación de los límites máximos de edad impugnados y que estaban fijados en el artículo 17, sino que lo único que se dice expresamente es que con el Real Decreto se vienen a mantener los límites de edad modificados por el Real Decreto 556/2020, incorporando un apéndice con una tabla resumen de los límites que la nueva norma incluye. No contiene referencias a la relación entre edad y estado físico y no explica por qué se considera necesario establecer edades máximas para ingreso por promoción. Tampoco se hace alusión a que la limitación de la edad sea consecuencia de un requisito profesional esencial, ni a su carácter proporcionado y objetivo. Tampoco ofrece dato alguno sobre el hecho de que en esos cuerpos se ingrese con determinadas edades y el efecto que ello pueda tener para desarrollar una carrera profesional plena, incluyendo la posibilidad de op-

tar a los empleos más altos de su Cuerpo, hecho que puede influir en la motivación para el desempeño de sus cometidos.

En consecuencia con todo ello, entiende el Tribunal Supremo que procede la estimación del recurso y la anulación del Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas, en el particular referido a los límites de edad que su artículo 17.1.a). 2º dispone para los suboficiales que, por promoción, con y sin titulación previa, quieran incorporarse a las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales y de la Infantería de Marina.

- d) En el ámbito de las «retribuciones militares», los informes anuales del año 2019, 2020 y 2021 destacaron el criterio mantenido ya de manera constante por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, resolviendo favorablemente los recursos promovidos por Suboficiales del Ejército de Tierra, reconoció el derecho de los mismos a percibir las diferencias retributivas habidas entre el componente singular del complemento específico que tenían reconocido en virtud del puesto en el que estaban destinados y el asignado al puesto de mando que han estado desempeñando efectivamente de manera interina, durante un determinado período de tiempo, y que era de cuantía superior al que correspondía al primeramente citado.

Pues bien, el mismo Tribunal ha vuelto a confirmar este criterio en sentencia de 1 de junio de 2022, y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en un pronunciamiento de 21 de marzo de 2022, ha seguido también la misma doctrina invocando, además, el principio que prohíbe el enriquecimiento injusto *«en la medida en que el coste por el desempeño del puesto ha sido inferior al que se hubiera tenido que asumir en el caso de que se hubiera cubierto el puesto vacante, lo que da lugar a una situación abusiva, desconocedora de los derechos estatutarios de los funcionarios, que el Derecho no puede amparar, pues no solo se vulnerarían derechos sociales fundamentales de los trabajadores en la medida en que a igual trabajo no se percibiría igual salario, sino que se crearía un marco fáctico reiterado y pernicioso que permitiría los abusos derivados de la utilización de este tipo de mecanismos de sustitución en caso de vacantes o cuando, por las razones que sean, su titular no desempeñe el puesto»*, señalando seguidamente que *«lo que no es posible es que la Administración que no provee un puesto vacante con arreglo a derecho (lo que comportaría el abono del correspondiente complemento específico) obtenga un beneficio de ello en perjuicio del funcionario que lo desempeña de hecho»*. En definitiva, dice la sentencia que el CSCE depende de la concreta actividad realizada y no de la categoría funcional, o el empleo, en caso de militares, que se ostenta, de modo que, si se desempeña un determinado puesto pero, por sustitución, comisión de servicios o adscripción, se realiza otro con un complemento específico o de destino de superior categoría, debe percibirse éste.

Así las cosas, y visto que se ha consolidado una constante doctrina en los órganos judiciales sobre este concreto asunto, debe volver a insistirse en que las autoridades del Ministerio de Defensa tienen que reconsiderar el criterio que hasta ahora han mantenido y, asumiendo ya que tal criterio no es conforme a derecho, dispongan lo necesario para que el componente singular del complemento específico que está asignado a un determinado destino o puesto sea abonado en la misma cuantía, sin modificación alguna, al militar de inferior empleo al previsto para aquel destino o puesto que haya de ocuparlo de forma interina durante un período determinado de tiempo.

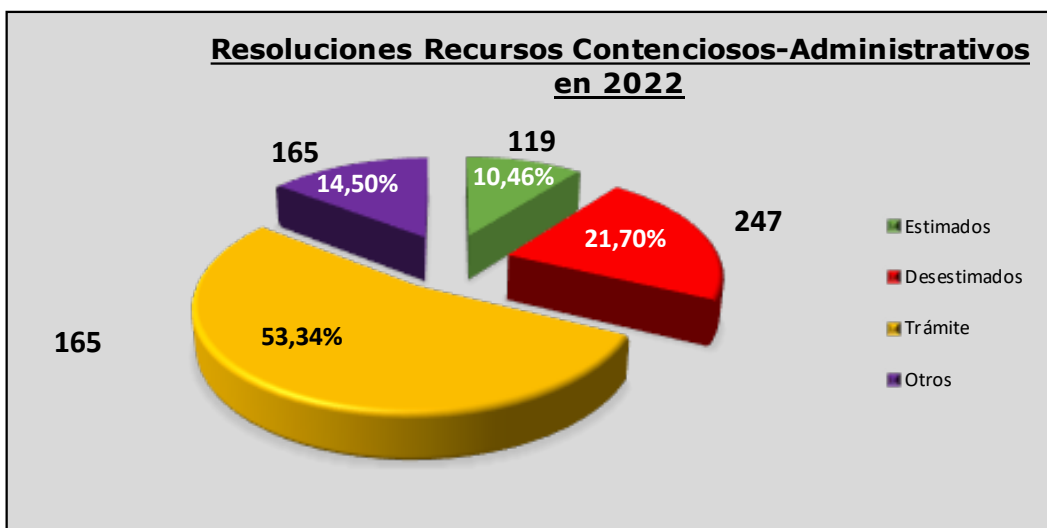
- e) Finalmente, debemos subrayar la doctrina ya constante mantenida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la

cuestión relativa al abono de una compensación económica por días de vacaciones no disfrutadas en caso de baja por enfermedad. Así, recogen dicha doctrina las sentencias de 27 de abril y 25 de mayo de 2022, y aparece sintetizada en la sentencia de dicha Sala de 23 de febrero de 2022, según la cual la interpretación que lleva a cabo el Tribunal de Justicia Europeo en su Sentencia de 20 de enero de 2009, respecto de las excepciones a la aplicación de la Directiva 89/391 CEE previstas por su artículo 2.2 para el personal de la policía, las fuerzas armadas o los servicios de protección civil, es claramente restrictiva, esto es, que solo cabe excluir a ese personal en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad.

Dice la citada sentencia de 23 de febrero de 2022 que *«Por tanto, no aprecia esta Sala que en el caso enjuiciado se hallan justificado por la Administración las razones de absoluta necesidad que impidan aplicar la Directiva al recurrente, no bastando al efecto con argumentar que la normativa específica aplicable al personal de las Fuerzas Armadas no prevé la compensación económica por no haber podido disfrutar de las vacaciones en los supuestos de hallarse en situación de incapacidad temporal y tras ella pasar a la situación de retiro por incapacidad permanente para el servicio, o por haber concluido, igualmente tras una baja por incapacidad temporal, la relación de servicio del personal de tropa y marinería con el Ministerio de Defensa, y no basta el argumento mencionado porque las Sentencias que esta Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado en supuestos iguales pero referidos a personal funcionario al servicio de la Administración Civil, han partido de que el Estatuto Básico del Empleado Público, en sus redacciones de 2007 y de 2015, solo contemplaba respecto de las vacaciones no disfrutadas en un año determinado, la posibilidad de disfrutarlas en el año siguiente o en todo caso en periodos distintos al que deberían haberse disfrutado, pero no recogía el Estatuto la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas en el momento correspondiente por no tener ya el interesado la condición de funcionario en activo, al haber pasado a la situación de jubilación forzosa, pese a lo cual ha estimado este Tribunal que la ausencia de esa previsión normativa no era obstáculo para el reconocimiento de esa compensación económica, como explica con toda claridad la Sentencia de 29 de Octubre de 2.015 de la Sección 7ª de esta misma Sala (recurso contencioso no 298/14). Dicho en otras palabras, la normativa específica de las Fuerzas Armadas aplicable al supuesto enjuiciado, es – a salvo de las razones de absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad, que en este caso no concurren, como tampoco concurrían en el caso del funcionario del Cuerpo Nacional de Policía al que alude la Sentencia de 29 de octubre de 2015 de la Sección 7ª -, igual en esta cuestión que la recogida en el vigente Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, por lo que idéntica ha de ser la solución a la controversia que ahora se plantea.*

Así las cosas, como quiera que el demandante dejó de ser militar el día 15 de diciembre de 2018, y en consecuencia no pudo disfrutar de las vacaciones correspondientes al año 2018 por causa de su situación de incapacidad temporal, tiene derecho a que dichas vacaciones no disfrutadas le sean compensadas económicamente por la Administración calculándose sobre la base de las retribuciones que estuvieran fijadas para el año 2018, determinándose la cantidad a compensar de acuerdo con las retribuciones ordinarias que hubiera percibido el recurrente de haber podido disfrutar las vacaciones en su momento».

Para finalizar, en el siguiente gráfico se indican el número y los porcentajes de los recursos contencioso-administrativos tramitados durante el año 2022 en base al resultado de los mismos.



Fuente: Secretaría General Técnica

2.5. ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA

En este apartado, y de acuerdo con la previsión contenida en la Disposición final séptima de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, se analizará el estado de la aplicación del régimen disciplinario durante el año 2022, iniciándose por el siguiente gráfico, que muestra el número de infracciones disciplinarias sancionadas, y distribuidas, según el ámbito de aplicación, entre el Órgano Central (Cuerpos Comunes), Estado Mayor de la Defensa (EMAD), Unidad Militar de Emergencias (UME), los Ejércitos y la Armada.

SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE FALTA														
TIPO DE FALTA	OC		EMAD		UME		ET		ARM		EA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leves	13	1			17	5	1.345	90	186	15	107	9	1.668	120
Graves	2					1	46	6	7	2	12	3	67	12
Muy graves							24	3	6		7	1	37	4
TOTAL	15	1	0		17	6	1.415	99	199	17	126	13	1.772	136

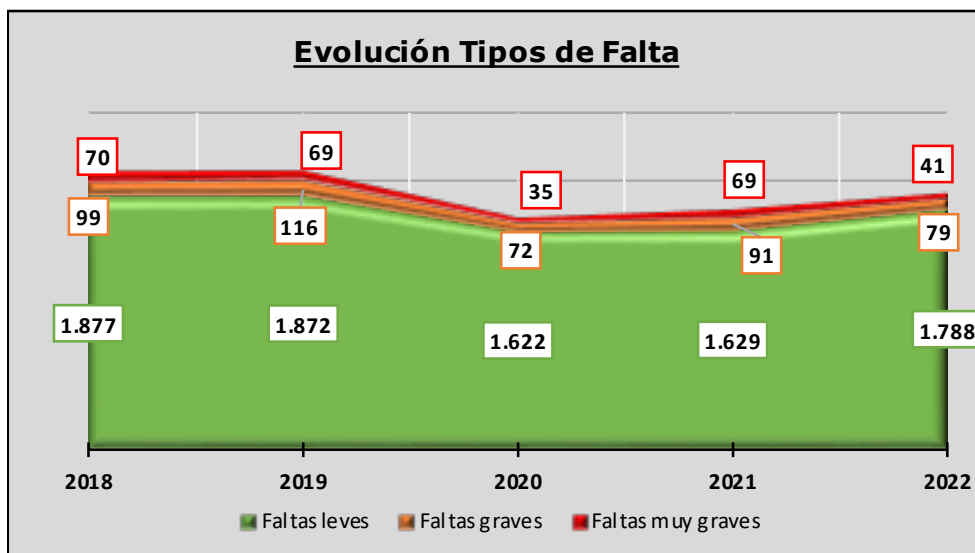
Fuente: Secretaría General Técnica

En resumen, se han impuesto un total de 1.908 sanciones, cifra que representa un 1,6% del total de efectivos en activo de las Fuerzas Armadas en el año 2022 (116.961). En el ANEXO «C» se relacionan detalladamente las infracciones disciplinarias cometidas y sancionadas.

De las sanciones impuestas, 1.772 lo han sido a hombres y 136 a mujeres. La gran mayoría corresponden a faltas leves, en cuanto suponen un 93,7% (1.788) de las impuestas, mientras que el reproche disciplinario de las faltas muy graves supone únicamente un 2,15% del total (41).

En una comparativa con el año 2021, en el que se sancionaron 1.789 faltas disciplinarias, cabe constatar que en el año 2022 se han cometido 119 infracciones más, lo que supone un incremento de un 6,5%, incremento que se produce fundamentalmente en las faltas leves, que pasan de 1.629 a 1.788, mientras que disminuye el número de infracciones en las otras dos categorías de faltas.

En el gráfico siguiente se muestra el estado de la evolución de las infracciones disciplinarias, en sus tres clases, durante los últimos cinco años.



Fuente: Dirección General de Personal, EMAD, UME, Ejércitos y Armada

En la siguiente tabla se especifican los tipos de sanciones que se han impuesto.

SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE SANCIÓN														
TIPO DE SANCIÓN	ORGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
REPRENSIÓN	3	1			6	2	366	30	33	4	36	3	444	40
SANCIÓN ECONOMICA	7				11	3	777	55	130	9	70	6	995	73
ARRESTO	5						248	11	30	4	13	3	296	18
SUSPENSIÓN DE EMPLEO							23	2	5		5	1	33	3
PÉRDIDA DE DESTINO						1								1
SEPARACIÓN DEL SERVICIO											1		1	
RESOLUCIÓN DE COMPROMISO							1	1	1		1		3	1
TOTAL	15	1	0	0	17	6	1415	99	199	17	126	13	1.772	136

Fuente: Dirección General de Personal, EMAD, UME, Ejércitos y Armada

Como es habitual en los últimos años, durante el 2022 la sanción disciplinaria que más se ha impuesto es la económica (1.068 sanciones); sanción con la que se castigan tanto las faltas leves (con sanción económica de uno a siete días) como las faltas graves (de ocho a quince días). Esta sanción consiste en la pérdida por el sancionado de retribuciones durante el tiempo de extensión de la sanción que se le ha impuesto, y se calcula tomando como base el sueldo y el complemento de empleo mensuales que se perciban en el momento de la comisión de la falta, cuya cuantía resultante se divide por sesenta, y se multiplica por el número de días de sanción impuesta.

Le sigue la sanción de reprensión (484), que sólo puede imponerse por falta leve y que consiste en la reprobación expresa y por escrito que dirige el superior con potestad disciplinaria al inferior subordinado que ha cometido la infracción disciplinaria, y que debe ser anotada en la hoja de servicios de éste.

La sanción de arresto se ha impuesto en un total de 314 ocasiones. En el supuesto de faltas leves, la sanción de arresto consiste en la permanencia del sancionado, por tiempo

de uno a catorce días, en su domicilio o en la unidad o establecimiento que se designe en la resolución sancionadora, en cuyas actividades participará el sancionado durante el cumplimiento de la sanción. Si se ha impuesto por falta grave (de quince a treinta días) o muy grave (de treinta y uno a sesenta días), consistirá en la privación de libertad del sancionado y su internamiento en un establecimiento disciplinario militar durante el tiempo por el que se imponga la sanción.

De la misma manera que ocurre en el ámbito de la actividad administrativa, en el que el militar puede acudir a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo en defensa de sus intereses cuando la autoridad competente del Ministerio de Defensa ha desestimado su pretensión, también en el orden disciplinario puede el militar que ha sido sancionado acudir a los Tribunales en demanda de la protección de sus derechos.

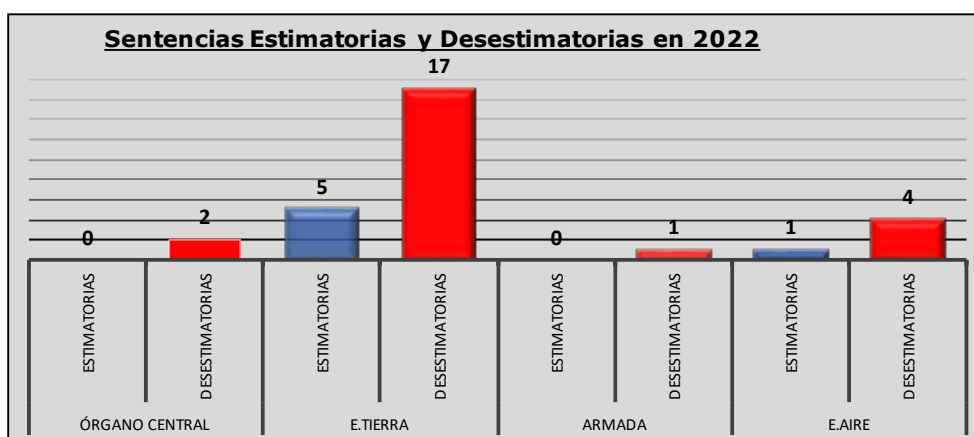
En este sentido, el recurso contencioso-disciplinario militar constituye el cauce para someter al control jurisdiccional la legalidad del ejercicio de la potestad disciplinaria, de forma que, interpuesto dicho recurso por el militar sancionado, el Tribunal Militar Central y los Tribunales Militares Territoriales, e incluso el Tribunal Supremo, revisarán la conformidad a derecho de las resoluciones sancionadoras impuestas por los mandos y autoridades militares que tienen competencia disciplinaria. En definitiva, mediante el procedimiento contencioso-disciplinario militar se hace efectivo para el militar sancionado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de nuestra Constitución.

Así, conforme a lo declarado por la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar, corresponde a esta jurisdicción la tutela de los derechos de quienes recurran contra sanciones impuestas en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y de los derechos que concedan las normas de su desarrollo, así como de quienes recurran contra sanciones impuestas en vía disciplinaria judicial militar.

Por su parte, la competencia de los Tribunales Militares Territoriales, Tribunal Militar Central o Sala de lo Militar del Tribunal Supremo para el conocimiento y resolución de los recursos interpuestos vendrá determinada por la categoría jerárquica del mando o autoridad militar que haya impuesto la sanción.

En el cuadro del ANEXO «D» se muestra el estado de la revisión jurisdiccional de las resoluciones sancionadoras dictadas en aplicación del régimen disciplinario militar.

Y a continuación se especifica el sentido de las sentencias dictadas en los procedimientos:



Fuente: Tribunal Militar Central

Como se puede observar, en el año 2022 ha disminuido notablemente el número de recursos promovidos contra las resoluciones sancionadoras dictadas en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, pues se han resuelto un total de 30 procedimientos contencioso-disciplinarios militares, cifra ésta considerablemente inferior a la del año 2021 anterior, en el que se dictó sentencia en 62 procedimientos.

En cuanto al sentido de las sentencias dictadas en los procedimientos que analizamos, cabe apreciar en este año que las resoluciones judiciales desestimatorias, esto es, las que confirman la conformidad a derecho de la sanción impuesta, alcanzan el 80% de las dictadas, pues se han pronunciado 24 sentencias desfavorables de un total de 30 resoluciones.

RECURSOS CONTENCIOSOS-DISCIPLINARIOS INICIADOS EN 2022

	OC	E. Tierra	Armada	E. Aire
TOTAL	0	35	6	5

Fuente: Tribunal Militar Central

En el ANEXO «D» se presentan los recursos contencioso-disciplinarios resueltos en el año 2022.

2.6. ACTIVIDAD PENAL DE LOS TRIBUNALES MILITARES

Como ya hemos dicho en informes anuales anteriores, la idea que presidió la redacción del vigente Código Penal Militar (CPM), aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, fue la de promulgar una norma penal complementaria del Código Penal común, en la que los bienes jurídicos protegidos habían de ser estrictamente castrenses, concretados en función de los fines que constitucionalmente corresponden a las Fuerzas Armadas, de los medios puestos a su disposición para cumplir sus misiones, así como del carácter militar de las obligaciones y deberes cuyo incumplimiento se tipifica como delito militar. De esta forma, se configuró como una ley especial que acogiera en su articulado únicamente los preceptos que no tienen cabida en el texto penal común o que, aun teniéndola, requieren alguna previsión singular que justifique su incorporación a la ley militar dentro de ese ámbito estrictamente castrense.

Por su parte, el enjuiciamiento de los delitos militares se lleva a cabo por los Tribunales Militares Territoriales y por el Tribunal Militar Central, que se encuentran integrados por miembros del Cuerpo Jurídico Militar – que son designados por el Consejo General del Poder Judicial de forma análoga a lo establecido para el nombramiento de los jueces y magistrados –, y por un vocal militar perteneciente a los Cuerpos Generales de los Ejércitos y de la Armada, que será elegido caso por caso (esta composición mixta, conocida como «sistema escabinado», encuentra su respaldo constitucional en la figura del jurado). En la cúspide de la justicia militar, aunque no es un órgano judicial militar, se encuentra la Sala Quinta, de lo Militar, del Tribunal Supremo, que está integrada en la jurisdicción ordinaria y es el órgano de casación y de las demás competencias que, en el ámbito estrictamente castrense, le atribuye la Ley Orgánica de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.

En el cuadro que se inserta a continuación se muestra el estado de la jurisdicción penal militar durante el año 2022, con especificación de los delitos que se han enjuiciado.

SENTENCIAS POR DELITOS MILITARES

DELITOS MILITARES	Condenatorias
Revelación de secretos e informaciones relativas a la seguridad y defensa nacional (Art. 26)	2
Delito contra centinela (Art. 34)	1
Maltrato de obra a un superior (Art. 42)	3
Insulto a superior (Art. 43)	5
Desobediencia (Art. 44)	5
Abuso de autoridad (Art. 45)	5
Abuso de autoridad en su modalidad de maltrato de obra a un subordinado (Art. 46)	6
Abuso de autoridad en su modalidad de trato degradante o actos de abuso sexual (Art. 47)	4
Abuso de autoridad en su modalidad de acoso sexual y profesional, amenazas o coacciones (Art. 48)	2
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares (Art. 49)	2
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares (Art. 50)	6
Deslealtad (Art. 55)	17
Deslealtad (Falso testimonio, art. 458.1 C.P.)	
Abandono de destino o residencia (Art. 56)	30
Quebrantamientos especiales del deber de presencia (Art. 58)	1
Simulación para eximirse del servicio (Art. 59)	
Extralimitación en el ejercicio del mando (Art. 65)	
Abandono de servicio (Art. 67)	1
Abandono de servicio de armas (Art. 67.3)	2
Contra los deberes del centinela (Art. 68)	1
Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio (Art. 70)	6
Contra la eficacia en el servicio (Art. 73)	1
Incumplimiento de los deberes militares fundamentales, o los deberes técnicos esenciales de su función específica, ocasionando grave daño para el servicio (Art. 75)	
Contra la eficacia en el servicio (Art. 77)	4
Imprudencia leve en servicio de armas (Art. 77.2)	
Delito contra el patrimonio en el ámbito militar (Arts. 81 y 82)	5
TOTAL	109

Fuente: Tribunal Militar Central

En las cifras indicadas se constata una notable disminución en la comisión de delitos militares durante el año 2022. En este sentido, mientras que en el año 2021 se enjuiciaron un total de 181 conductas supuestamente delictivas, y se dictaron al final 143 sentencias de condena, en el año 2022 se han instruido 151 procedimientos penales en los que ha recaído un total de 109 sentencias con pronunciamientos condenatorios; esto es, con respecto al año 2021 ha habido una disminución del 16,5% en el número de sumarios penales seguidos por la supuesta comisión de un delito militar, y un 23,7% de minoración en las sentencias de condena.

Al igual que ocurrió en los tres últimos años, el abandono de destino o residencia ha sido el ilícito penal militar más cometido durante este año 2022, con 30 sentencias condena-

torias. Según prescribe el art. 56 del CPM, comete este delito el militar que, incumpliendo la normativa vigente, se ausentare de su Unidad, destino o lugar de residencia por más de tres días o no se presentare en ellos, pudiendo hacerlo. Existe una agravación de la pena en el supuesto de que la ausencia se produzca en situación de conflicto armado o estado de sitio, bastando además en estos casos con que la ausencia sea por un tiempo superior a veinticuatro horas.

Como puede comprenderse, el bien jurídico que se intenta proteger en este delito es el cumplimiento de las elementales obligaciones militares que forman parte del núcleo esencial de la relación jurídica que vincula a los miembros de las Fuerzas Armadas, como son los deberes de presencia, disponibilidad, localización y sometimiento al control de sus mandos; elementos éstos sin cuya observancia no cabe que los Ejércitos cumplan las trascendentales misiones que constitucional y legalmente tienen encomendadas.

De otra parte, puede apreciarse una importante disminución en la comisión de los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas de los militares, por cuanto las condenas por este delito han descendido de 25 sentencias condenatorias en el 2021 a tan sólo 8 pronunciamientos de culpabilidad en el año 2022, disminuyendo esta figura delictiva, por tanto, en un 32%.

En el informe anual del año 2019 ya se tuvo la oportunidad de analizar con cierta extensión estas figuras delictivas, contempladas en los arts. 49 y 50 del CPM, y dicho análisis se hizo teniendo en cuenta la íntima conexión de los bienes jurídicos que en dichos tipos penales se pretenden proteger con uno de los objetivos principales del Observatorio de la vida militar, como es el de analizar el ejercicio de los derechos y libertades públicas por parte de los militares. Por ello, y para no cansar al lector, a dicho informe debemos remitirnos ahora, si bien no sin recordar que, además de la protección de la disciplina y de la unidad de las Fuerzas Armadas, el respeto a la dignidad de la persona y, nuclearmente, la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas, entre todos los militares, constituyen la razón de ser estos nuevos tipos penales.

2.7. SITUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

El acoso sexual, por razón de sexo, laboral y profesional son graves atentados a la integridad, dignidad y derechos de las personas, atentando a principios esenciales de la institución militar, principios proclamados y regulados en las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas (RR.OO.) y en la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (FAS), ya reflejados en la Memoria de este OVM correspondiente al año 2022.

La Proposición no de Ley (PNL) aprobada, el 28 de abril de 2015, por el Pleno del Congreso de los Diputados, relativa a la elaboración por parte del Ministerio de Defensa (MINISDEF) del protocolo de actuación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo y profesional en las FAS, en el punto sexto interesa al Observatorio de la vida militar (OVM), la realización de un estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las FAS, con análisis de derecho comparado sobre esta materia, y la elaboración de recomendaciones, así como incluir entre los parámetros de análisis anual de dicho Observatorio los relativos a la situación de acoso sexual, laboral y profesional en el seno de las FAS.

Con objeto de dar cumplimiento a este mandato parlamentario, en el presente informe se aborda el estudio de los aspectos relativos a los mencionados tipos de acoso, proporcionando una visión de conjunto del estado de cada uno de ellos en el ámbito de las Fuerzas Armadas (FAS).

Son diferentes realidades las que comprende el acoso, así, tal como refiere la PNL citada, se distingue entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso profesional. Situaciones con las que se producen, en las personas que los sufren, consecuencias unas veces idénticas, otras distintas.

El acoso sexual, recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone: «Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo».

En el acoso sexual el acosador demanda, básicamente, algún tipo de favor sexual. No persigue ocasionar perjuicios laborales a la víctima, si bien en muchos casos dichos perjuicios son utilizados como amenaza cuando la víctima no accede a sus requerimientos o como venganza.

El acoso por razón de sexo, es definido por la citada Ley Orgánica 3/2007, como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Mientras que en el acoso sexual el objetivo perseguido por el sujeto activo, acosador, es satisfacer sus apetencias de tipo sexual, en el acoso por razón de sexo la finalidad no es otra que humillar o intimidar a la víctima por el solo hecho de pertenecer a un sexo determinado.

En cuanto al acoso laboral, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, determina que con la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Añade la Resolución citada que a los efectos del protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010, que modifica el Código Penal, regulando el acoso laboral, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»

En casos de acoso laboral no tiene por qué existir una relación directa con el género de la víctima.

Los acosados reciben una violencia psicológica injustificada, que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos externos, de sus compañeros («acoso horizontal», entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente). Actuaciones como mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles, reprenderle reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada, tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo, etc., son consideradas acoso laboral.

En el ámbito castrense diversa normativa regula el acoso sexual y el de por razón de sexo y el profesional, el Código Penal Militar, aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre y la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Así como la normativa de desarrollo constituida esencialmente por la Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas y la Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, aprobó el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.

El Protocolo aprobado por la Resolución 400/38199/2015, frente al acoso sexual y el por razón de sexo en las FAS será de aplicación exclusivamente al personal militar de las Fuerzas Armadas y que no tengan la condición militar en suspenso, tanto si la víctima es civil, como si es militar. En los casos en que el presunto infractor sea personal civil será de aplicación la normativa específica en vigor en el ámbito de la Administración General del Estado. Está presidido por los principios de tolerancia cero, igualdad y la cultura de prevención frente al acoso. Mediante la implementación de medidas de prevención que permitan, a través de la información y formación, establecer un clima de trabajo en la unidad que prevenga y evite posibles situaciones de acoso, así como de protección a la víctima, a fin de garantizar la defensa de sus derechos y evitar efectos perjudiciales sobre la misma.

El Protocolo aprobado por la Resolución 430/07659/2021 es de aplicación en los supuestos de acoso profesional entre miembros de las Fuerzas Armadas, con independencia de que estén destinados en los Ejércitos o la Armada o en órganos ajenos a la estructura de los mismos, siempre que no tengan la condición militar en suspenso. En los casos en los que se halle implicado personal civil será de aplicación el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública y adaptado a las características del Ministerio de Defensa por Resolución de 1 de septiembre de 2011, de la Subsecretaría de Defensa.

Una de las novedades fundamentales que incorporó este Protocolo es la creación de la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA), que se configura como unidad externa a la cadena orgánica de mando e integrada en cada Mando o Jefatura de personal y en el órgano central, como autoridades con potestad sancionadora o de decisión a altos niveles.

Las UPA,s están reguladas por la Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, y tienen por finalidad prevenir y proteger ante cualquier conducta susceptible de ser acoso sexual o

por razón de sexo y profesional cuando derive de los anteriores, y se convierten además en un cauce voluntario en el trámite de las denuncias, potenciando con ello la inmediatez en la respuesta, el apoyo integral a la víctima y la confidencialidad.

Las UPA,s tienen competencias tanto de carácter preventivo como de protección hacia la posible víctima y llevan a cabo tareas de atención, asesoramiento y apoyo, así como de control y seguimiento de la situación.

El 11 de diciembre de 2019, se publicó en el Boletín Oficial de Defensa la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

Con esta norma se pretende favorecer la celeridad y la diligencia en las actuaciones para garantizar la protección inmediata de la víctima. Se dota de mayor protagonismo a la actuación de los jefes de unidad y se refuerza la composición de las UPA,s que tendrán representantes de las tres escalas y asumirán las funciones con carácter de exclusividad.

El refuerzo del apoyo a las víctimas con mejoras de las actuaciones es otro de los grandes pilares de las iniciativas que se recogen en el protocolo de actuación. Para ello se intensifican los principios de confidencialidad e indemnidad para evitar cualquier perjuicio en su carrera profesional con motivo de la denuncia.

Además, cada UPA estará obligada a la elaboración de un plan de apoyo integral individualizado que integrará todas las medidas necesarias para facilitar la atención de carácter médico y psicológico, así como el asesoramiento jurídico, profesional y social. Así mismo, se facilita el acompañamiento a la víctima en la realización de todos aquellos trámites administrativos, judiciales o de cualquier índole que requiera relacionados con la situación de acoso.

La prevención es otro de los ámbitos que se ha abordado en el nuevo marco del protocolo. Con el fin de evitar conductas de acoso, se establecen los mecanismos para que los jefes de unidad tengan una formación específica en la materia bien a través de la propia formación que establezcan los Ejércitos o bien a través de la formación que facilita la Secretaría Permanente de Igualdad. Uno de los cometidos que se les asignan a los jefes de unidad es la detección temprana de aquellas conductas o clima de trabajo que pudieran derivar en una situación de acoso. Además, en cada unidad habrá una persona con formación específica en acoso cuya designación será conocida por todos los miembros de la unidad. Finalmente, se refuerza la uniformidad de datos estadísticos y el seguimiento de los casos de acoso por cada UPA.

Entre los concretos cometidos que el Protocolo encomienda a las UPA,s se encuentra el elaborar la memoria anual en la que se recopilen los datos estadísticos desagregados por sexo y la programación anual de sus actividades que constituyen el objeto del presente texto.

El informe se ha elaborado en base a los datos suministrados por la Dirección General de Personal del MINISDEF.

2.7.1. Datos estadísticos

En cumplimiento del apartado 10.2 del Protocolo se ha procedido a consolidar la información estadística de los casos de acoso en los ámbitos penal y disciplinario remitida por la Fiscalía Togada y las UPA,s.

En el año 2022 se han presentado 38 denuncias que han dado lugar a 47 procedimientos: 18 penales y 29 disciplinarios, Cabe señalar que una misma denuncia puede dar lugar a la apertura de un procedimiento penal y otro disciplinario.

En el cuadro se recogen las denuncias de 2022, distribuidas en función de la UPA a la que corresponde su seguimiento, indicando el número de procesos a los que ha dado lugar y su estado de tramitación. Junto a estos procesos de 2022, se iniciaron 4 procesos penales que proceden de denuncias interpuestas en 2021 y por ello no se reflejan en esta tabla (1 ha sido archivado y 3 están en trámite).

DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTOS 2022

UPA	DENUNCIAS	PROCEDIM. PENALES	EN TRÁMITE	ARCH/CAMB CALIF.	CONDENA	PROCEDIM. DISCIPLINARIOS	EN TRÁMITE	ARCH/CAMB CALIF.	SANCIÓN
O.C.	1	0	0	0	0	1	0	1	0
EMAD	3	3	2	1	0	2	2	0	0
TIERRA	26	11	8	3	0	21	14	7	0
ARMADA	3	3	3	0	0	0	0	0	0
AIRE	5	1	0	1	0	5	2	3	0
INVIED	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISFAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	38	18	13	5	0	29	18	11	0

Fuente: Dirección General de Personal

Hay que señalar que el total de efectivos en situación de servicio activo en las Fuerzas Armadas, a día uno de enero de 2023, era de 116.961 efectivos

De los 18 procedimientos penales 1 se ha archivado y 4 han cambiado de calificación. Respecto a los 29 disciplinarios 9 se han archivado y 2 han cambiado de calificación.

Los datos de las víctimas agrupados por escalas y sexo son:

- Sexo de la persona denunciada: en 38 denuncias concurren 42 presuntos acosadores.
 - 41 hombres
 - 1 mujer
- Sexo de la víctima: en las 38 denuncias concurren 40 víctimas
 - 35 mujeres
 - 5 hombres
- Escala de la persona denunciada
 - 6 Escala de oficiales.
 - 9 Escala de suboficiales.
 - 27 Escala de tropa y marinería
- Escala de la víctima
 - 3 Escala de oficiales.

- 4 Escala de suboficiales.
- 28 Escala de tropa y marinería
- 5 Personal civil.

2.7.2. Datos históricos de las denuncias tramitadas (2016-2022)

Se han tramitado 219 denuncias que han dado lugar a 269 procedimientos. De los éstos, 112 son penales y 157 disciplinarios. El estado de tramitación es el siguiente

HISTÓRICO DE DENUNCIAS TRAMITADAS								
Concepto	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
DENUNCIAS	20	35	22	35	30	39	38	219
PROCEDIMIENTOS PENALES	16	16	15	15	10	18	22	112
ARCHIVADOS/SOBRESEIDOS	7	11	9	3	1	3	2	36
ABSUELTOS	3	2	0	1	0	0	0	6
CAMBIO DE CALIFICACIÓN	0	1	1	2	0	2	4	10
CONDENAS	5	0	4	4	3	2	0	18
EN TRÁMITE	1	2	1	5	6	11	16	42
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	4	26	13	23	26	36	29	157
ARCHIVADOS (nota 1*)	3	21	12	17	20	18	9	100
CAMBIO DE CALIFICACIÓN	0	0	0	1	2	3	2	8
SANCIÓN	1	5	1	4	0	2	0	13
EN TRÁMITE	0	0	0	1	4	13	18	36
TOTAL EFECTIVOS a 1 ENERO	121.607	120.645	117.760	117.351	117.031	118.674	118.670	

Fuente: Dirección General de Personal

Se observa que el número de denuncias durante el periodo analizado oscilas entre las 20 presentadas en 2016 y las 39 en 2021.

Se constata la confianza en el Protocolo de Acoso Sexual dado que, prácticamente la totalidad de las víctimas acuden, desde el primer momento, a las UPA,s.

Una misma denuncia puede dar lugar a dos procedimientos, esto se produce cuando iniciado el procedimiento disciplinario la jurisdicción considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito. En estos casos, el procedimiento disciplinario no se archiva sino que se suspende hasta que finalice el proceso penal. Si los hechos denunciados fueran objeto de condena penal, el disciplinario se archivará, pero si no hubiera responsabilidad penal, el disciplinario se reanudará, para determinar si existe infracción disciplinaria. Esta es la razón de que en el cuadro se observe que procedimientos disciplinarios antiguos se encuentran en tramitación. También se observa cierto retraso en algunos procesos penales que, conforme a lo informado la Fiscalía Togada, se debe a la complejidad del proceso.

En el cuadro se refleja la existencia de denuncias por acoso sexual que posteriormente cambian de calificación, cuando el órgano judicial considera que los hechos constituyen otro tipo de delito o cuando la autoridad disciplinaria estima que los hechos no son constitutivos de acoso pero sí de otro tipo de infracción.

En el cuadro se incluyen los procedimientos disciplinarios archivados y las denuncias archivadas tras la información previa prevista en el art. 43 1 de la Ley Orgánica 8/2014, de 14 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

2.7.3. Memoria anual por unidad de protección frente al acoso

UPA del Órgano Central (OC)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

Durante el año 2022 se han impartido 23 conferencias dentro del Plan Divulgativo a un total de 2.805 personas, Hospital Central de la Defensa, Guardia Real y en la Unidad Militar de Emergencia (UME) en Torrejón de Ardoz (Madrid), Zaragoza, Valencia y Sevilla.

En abril de 2022 se ha realizado la IV Edición de las Jornadas de Formación del Personal de las UPA,s en las Fuerzas Armadas.

Se impartieron en Zaragoza y Valencia las Jornadas, de Formación para «Personas Formadas en Acoso», de las Unidades del Órgano Central.

Durante el año 2022 se han realizado las siguientes actividades de colaboración y de formación, con un total de 325 participantes:

- Participación en el Panel de Género del Curso Superior de Logística del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (Madrid).
- Formación en el curso de ascenso a Suboficial Mayor del Ejército del Aire, en el Centro de Guerra Aérea (Madrid).
- Curso de Perspectiva en Igualdad para el personal civil del Ministerio de Defensa, en la Escuela Politécnica del Ejército (Madrid).
- Curso de actuación rápida frente al acoso sexual. «Ejemplo de buenas prácticas: Protocolo de Actuación frente al acoso de las Fuerzas Armadas», en el Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Formación de los equipos de apoyo para la intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo en la Consejería de Salud de Murcia.
- Curso de prevención y asesoría frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Participación en las II Jornadas de Derecho Penal Militar, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.
- V Seminario de divulgación del Protocolo de acoso Sexual y por razón de sexo para el personal del Ejército del Aire y el Espacio, en el Cuartel General del Ejército del Espacio (Madrid).

Medidas de control y seguimiento de los casos de acoso

Durante todo el año 2022, la Unidad de Protección frente al acoso del Órgano Central ha continuado con el asesoramiento y apoyo integral de las víctimas de acoso dependientes del Órgano Central y con el seguimiento y control de los casos de acoso.

De conformidad con el apartado décimo cuarto de la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de Defensa, la UPA del Órgano Central (OC) ha realizado durante el año 2022 las siguientes acciones:

- Colaboración con la Secretaría Permanente de Igualdad en las funciones del apartado 7 del Protocolo, especialmente en canalizar peticiones de información y asesoramiento a la correspondiente UPA y fijar criterios comunes de actuación para las UPA,s.
- Remisión a la UPA correspondiente de la información sobre los casos de acoso sexual que la Fiscalía Togada comunica trimestralmente a la UPA del OC.

- Actualización, a través de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, la información de los casos de acoso de las demás UPA,s, tanto en la vía disciplinaria, como en la penal.
- Desarrollo de un plan de apoyo individualizado de cada víctima de acoso dependiente del OC.
- Elaboración de los informes solicitados para dar respuestas a preguntas del Portal de Transparencia y Parlamentarias en materia de acoso sexual.
- Memoria anual de 2022 incluyendo la de todas las UPA,s para su remisión al OVM.
- Plan Divulgativo unificado de las UPA,s del MINISDEF para el año 2023.
- Recopilación de los datos estadísticos de los casos de acoso de las distintas UPA,s para su remisión a la Ministra de Defensa y al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

Consultas y denuncias

Se ha prestado el servicio de atención de consultas tanto por vía telefónica como por medios telemáticos sobre determinados aspectos del Protocolo de acoso y sobre materia de acoso sexual y por razón de sexo del personal militar.

Se han realizado 271 consultas, con el siguiente desglose: 201 telefónicas, 66 correos electrónicos y 4 consultas presenciales.

Se ha ofrecido a la víctima en todos los casos apoyo psicológico, psicosocial, asesoramiento jurídico y acompañamiento, prestándose estos apoyos cuando así lo han solicitado.

Por otro lado, se continúa realizando un seguimiento continuado de los casos iniciados en años anteriores prestando siempre los apoyos que se requieran.

La UPA OC ha recibido 1 denuncia que aparece integrada en el apartado datos estadísticos de esta memoria.

UPA del Estado Mayor de la Defensa (EMAD)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

El Plan divulgativo se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Se han impartido conferencias divulgativas a todo el personal destinado fuera del territorio nacional, dentro de la fase previa a su incorporación (Mando de Operaciones).
- Se ha contribuido a la formación y sensibilización de los Jefes de Contingente o Fuerza y a sus Planas Mayores próximos a desplegar en operaciones dependientes del Jefe del Mando de Operaciones (CMOPS) durante las jornadas de preparación del personal clave (KLT).
- Se ha difundido el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en portales WEB, tableros de anuncio y mediante conferencia. Asimismo, hay unidades que han realizado actividades divulgativas mediante correos electrónicos corporativos, tanto al personal destinado como al de nueva incorporación, tal es el caso del Mando Conjunto del Ciberespacio (MCCE).
- Módulo de aprendizaje para personal de determinados destinos en el extranjero de la estructura del EMAD, tal es el caso de la representación nacional militar ante SACEUR.

Conferencias impartidas de formación:

- Violencia y acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las FAS.
- Guía práctica para la víctima de acoso y manual de buenas prácticas para el mando.
- Difusión de las VIII y IX Jornadas sobre Política de igualdad en las FAS.
- Difusión de las IV Jornadas del Fomento del Liderazgo de la mujer en las FAS.
- Módulos de aprendizaje:
 - 169 «Improving Operational Effectiveness by Integrating Gender Perspective».
 - 404 «Awareness training on the Prevention of Harassment, Bullying and Discrimination in the workplace».

Durante el año 2022 se han impartido un total de 17 conferencias en las siguientes Unidades: Mando Conjunto del Ciberespacio (MCCE), Centro de Excelencia contra dispositivos explosivos improvisados (C-IED CoE), Cuartel General de Alta Disponibilidad de Grecia (HQ NRDDG L GRECIA), Cuartel General del Eurocuerpo (HQ EUROCORPS), Centro de Guerra Conjunta (JWC Stawanger), Unidad de Verificación Española (UVE), Representación Militar ante el Mando Supremo Aliado de Transformación y en esta misma Jefatura de Recursos Humanos del EMAD.

A las Unidades que por activación, carga de trabajo u otras vicisitudes no se les han podido impartir las conferencias previstas para el año 2022, se tiene previsto hacerlo durante el mes de enero de 2023.

Consultas y denuncias

La UPA ha atendido una llamada telefónica y un correo electrónico sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

La UPA EMAD ha recibido tres denuncias que aparecen integradas en el apartado de datos estadísticos de esta memoria.

UPA Ejército de Tierra (ET)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

El Plan Divulgativo 2022 se ha diseñado para realizar las comunicaciones pertinentes en los siguientes ámbitos:

- Planes de estudio de la enseñanza de formación.
- Cursos de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la Defensa Nacional.
- Jornadas a los jefes de UCO.
- Jornadas de actualización para Subtenientes.
- En los cursos de actualización para el ascenso a Comandante, Suboficial Mayor, Brigada y Cabo Mayor.
- Formación del personal destinado en la UPA.
- Personal de las UCO con formación específica de acoso.
- En la fase de preparación y concentración de las unidades que tengan previsto su despliegue en el exterior.

Durante el año 2022 se han impartido 58 conferencias a un total de 9.986 personas en diversas Bases, Acuartelamientos y Establecimientos de todo el territorio nacional.

Consultas y denuncias

La UPA ha atendido un total de 40 llamadas telefónicas y 21 correos electrónicos para resolver consultas sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

La UPA ET ha recibido 26 denuncias que aparecen integradas en el apartado datos estadísticos de esta memoria.

UPA Armada

Campaña de formación, sensibilización y difusión

El Plan Divulgativo 2022 se ha centrado en los siguientes ámbitos:

- Conferencias en centros de enseñanza de formación.
- Conferencias en centros de enseñanza de perfeccionamiento.
- Participación en el curso de Formación al Personal destinado en la UPA.
- Charlas de sensibilización en Unidades.

Durante el año 2022 se han impartido en el ámbito de la Armada 60 conferencias a un total de 4.281 personas en diversas Unidades de la Armada.

Consultas y denuncias

En la UPA de la Armada se han recibido 9 consultas (7 llamadas telefónicas y 2 correos electrónicos) durante 2022.

La UPA de la Armada ha recibido 3 denuncias que aparecen integradas en el apartado datos estadísticos de esta memoria.

UPA Ejército del Aire y del Espacio (EA)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

Se ha realizado el «V Seminario de divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas».

Se han realizado las Jornadas desarrolladas por el Mando de Personal para nuevos Suboficiales Mayores, celebrándose 3 jornadas a lo largo del año 2022.

Se han celebrado en el Centro de Guerra Aérea del EA conferencias de divulgación del Protocolo en diversos cursos de actualización, en concreto en el curso de actualización para el ascenso a Suboficial Mayor y en los cursos de actualización para el ascenso a los empleos de Comandante y Teniente Coronel en sus diferentes modalidades. Asimismo, en diversos cursos de perfeccionamiento, han sido incluidas conferencias de divulgación del Protocolo en concreto en los cursos de Recursos Humanos para Oficiales y Suboficiales, realizados en la Escuela de Técnicas Aeronáuticas, (Base Aérea de Torrejón), así como a personal de la JSTCIBER Y CATA del Cuartel General del Aire.

Al objeto de que quienes hayan sido nombrados Jefes de Unidad tengan una sensibilidad adecuada en materia de acoso sexual, el personal de la UPA del EA impartió una conferencia de divulgación del Protocolo frente al Acoso en el Seminario de Jefes de Unidad.

Durante el año 2022 se han impartido 134 conferencias a un total de 5328 personas en las siguientes unidades del EA.

Consultas y denuncias

Se han recibido 101 consultas por vía telefónica de las que 24 han sido de asesoramiento a la víctima y 77 de instrucciones de tramitación a los representantes UPA de las unidades (partes de notificación de conferencias, curso de igualdad, coordinación, medidas de protección, bajas y altas de representantes UPA etc.), así como preguntas sobre la nueva WEB del MAPER-DPE donde se encuentra alojada la documentación de la UPA-EA.

Los psicólogos de la UPA han proporcionado información, asistencia y seguimiento en todos los casos denunciados. En algunos casos, ese apoyo se ha prestado directamente por parte del equipo de psicólogos que conforma la UPA, en otros se ha canalizado a través del psicólogo de la unidad (en caso de disponer).

Todos los casos de denuncia, han sido examinados por el equipo jurídico para realizar una valoración pormenorizada de las mismas, respondiendo incluso, vía telefónica, aquellas consultas jurídicas de aplicación del protocolo, surgidas a los representantes de la UPA.

La UPA del EA ha recibido 5 denuncias que aparecen integradas en el apartado datos estadísticos de esta memoria.

UPA del Instituto de vivienda, infraestructura y equipamiento de la Defensa (INVIED)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

El Plan Divulgativo se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Campaña de sensibilización y difusión de la UPA: Durante el año 2022 se ha mantenido actualizada la información en la web del INVIED del Protocolo, con la actualización de los enlaces a los distintos organismos estatales, autonómicos y locales.
- Planes de formación y perfeccionamiento: Mediante oficios de difusión interna se dio publicidad de las VIII y IX «Jornadas sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas» a todo el personal del Organismo. No se tiene información de cuantos lo han realizado, pues la matriculación era individual.
- Personal de la UPA asistió a las IV «Jornadas de Formación del personal de las UPA en las Fuerzas Armadas», durante los días 26 y 27 de abril.
- Durante el segundo semestre del año 2022 se impartió una conferencia en la sede del Complejo «Isaac Peral» del INVIED a la que asistió personal de todas las Subdirecciones. El objetivo principal de la misma fue el dar a conocer la UPA y sus competencias, así como de sensibilizar al personal en materia de protección frente al acoso. Se puso especial interés en que asistiera a la misma el personal de reciente incorporación al Organismo en el último año.

Consultas y denuncias

La UPA no ha tenido que atender ninguna llamada ni correo electrónico para resolver ninguna consulta sobre casos de acoso denunciados, sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

La UPA no ha recibido ninguna denuncia.

UPA Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

Las medidas adoptadas durante este año es la realización de una conferencia explicativa del Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo aprovechando la reunión de los Delegados del ISFAS que se celebró en el mes de octubre, dado que es la única vez en el año en el que se puede reunir a todo personal de ISFAS, habida cuenta de la distribución geográfica que tiene la orgánica de este Instituto.

Asimismo, se ha difundido la Guía para la Víctima y Manual de Buenas Prácticas para el Mando a todo el personal de nueva incorporación en este Instituto.

Como complemento a esta conferencia anual, los Jefes de las Delegaciones de ISFAS, imparte conferencias a su personal periódicamente.

Consultas y denuncias

La UPA ISFAS no ha recibido ninguna consulta ni denuncia.

UPA Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA)

Campaña de formación, sensibilización y difusión

El Plan Divulgativo se ha realizado en el ámbito de los Centros/Unidades del INTA.

Durante el año 2022 se han realizado 5 conferencias de sensibilización y difusión del Protocolo para el personal militar, en las fechas y Unidades que se detallan: Campus de Torrejón de Ardoz (Madrid), Centro de la SDG de Sistemas Terrestres (General Marvá) en Madrid, Centro de la SDG de Sistemas Terrestres en San Martín de la Vega, Madrid, Centro de la SDG de Sistemas Terrestres (CET) en Cádiz y en el Centro de la SDG de Sistemas Aeronáuticos (CEDEA) en Mazagón (Huelva).

Otras actividades:

- Entrega de Trípticos y Guía Práctica al nuevo personal destinado a través del Manual de Acogida.
- Remitido correo recordatorio sobre la disponibilidad de un teléfono e email de contacto con la UPA, información en web e intranet del INTA (Atlantis), así como personal que la compone. En el mismo correo se remiten los manuales, protocolo y tríptico.
- Personal del INTA ha asistido al curso de formación de personal de las UPA,s impartido en la División Igualdad y Apoyo al Personal en las fechas 26 y 27 de abril.

Consultas y denuncias

No se han recibido llamadas telefónicas o correos electrónicos sobre situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual en el ámbito del INTA.

Reseñar que se han recibido varias llamadas telefónicas de personal destinado en los ejércitos, siendo dirigidos a su UPA facilitándose número de teléfono y correo electrónico correspondiente.

La UPA no ha recibido denuncias.

2.7.4. Materialización de la prevención de acoso en la enseñanza de formación

La prevención de acoso en la enseñanza de formación ha quedado integrada de manera transversal en todas las actividades en que participan los alumnos, forma parte del código de conducta que se imparte y está contemplada en el marco de las enseñanzas de las RR.OO. de las FAS¹.

OFICIALES

Ejército de Tierra- Academia General Militar

– Planes de Estudios

En el primer curso Cuerpo General del ET y Cuerpo de la Guardia Civil, Cuerpo General del ET con titulación, Ingenieros Politécnicos del ET, Cuerpo de Intendencia del ET, se han incluido formación sobre esta materia:

- Formación Militar Básica I (1,5 ECTS).
- Formación Militar Básica II (1,5 ECTS).

– Instrucción y adiestramiento

Se impartió una conferencia sobre diversos aspectos de conducta y respeto social, abordando entre otros temas el del acoso.

- Charla sobre «Perspectiva de género». Derecho (6 ECTS). En la sesión relativa a los «Derechos y deberes del militar», se aborda y se pone a disposición de los cadetes la normativa relativa a acoso sexual o por razón de sexo en las FAS. En Derecho Constitucional se incide en los principios de igualdad, de no discriminación por razón de sexo, o, al trato de las mujeres en los conflictos armados.
- Segundo curso Cuerpo de la Guardia Civil.
 - Organización de la Seguridad (3 ECTS). Principios Básicos de actuación de las FCS.
 - Estatuto de la Guardia Civil I (4 ECTS). A lo largo de toda la asignatura y de forma transversal se incluye la perspectiva de género, basándose en el artículo 14 de la Constitución española.

– Jornadas sobre perspectivas de Género (VI)

Dirigidas a los alumnos de 5º y 2º del Cuerpo General del Ejército de Tierra y 2º del Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra (CINT).

- Políticas de Igualdad en las Fuerzas Armadas.
- La figura del Asesor de Género en Operaciones.
- Actuación ante la violencia de género.
- Ejercicio del mando y actuación frente al acoso.

¹ Los datos han sido suministrados por la Subdirección General de Enseñanza Militar (DIGEREM)

- Jornadas de liderazgo militar (XI)

Dirigidas a los alumnos de 3º CAC/DAC de 3º EMIEOF, 1º del CINT, 1º P I con titulación y 1º de CIPET. • Los valores imprescindibles para ejercer un buen liderazgo (aborda cómo detectar conductas reprochables como el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y el bullying, así como, las pautas actuación del ET ante posible situación de acoso sexual o por razón de sexo).

- Conferencias

Conferencia Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en la FAS, dirigido al personal destinado en el Centro.

Armada- Escuela Naval Militar

Dentro de la Fase de Acogida, Orientación y Adaptación se imparte a todos los alumnos de nuevo ingreso una conferencia sobre prevención del acoso en las FAS:

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- Marco normativo.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas de prevención, protección y de control y seguimiento.
- Régimen disciplinario.

Las asignaturas en las que se incluyen temas relacionados con prevención del acoso son las siguientes: Formación Militar Básica II, en su tema XI se imparten los siguientes contenidos:

«Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas en 2015 y su adaptación en el ámbito de la Armada. Las Unidades de Protección frente al Acoso», con el siguiente contenido:

- Normativa aplicable.
- Ámbito de aplicación.
- Conductas objeto de protección.
- Medidas de protección para crear un entorno favorable.
- Protocolo frente al acoso sexual, rasgos generales y principios aplicables.
- Denuncia.
- UPA,s.
- Procedimiento.
- Medidas aplicables.
- Efectos de la denuncia.

Ejército del Aire y del Espacio- Academia General del Aire

Las asignaturas en las que se incluyen temas relacionados con prevención de acoso, son las siguientes:

- Primer curso del Cuerpo General del Ejército del Aire con titulación previa, Cuerpo de Intendencia y Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire.

Formación Militar Básica III

- Género e igualdad en las FAS (2 sesiones de una hora).

- Derecho Internacional Humanitario «Protección de la mujer y la infancia» (1 sesión de una hora).
- Segundo curso del Cuerpo General del Ejército del Aire sin titulación previa Formación Militar Básica III
 - Género e igualdad en las FAS (2 sesiones de una hora).
 - Derecho Internacional Humanitario «Protección de la mujer y la infancia» (1 sesión de una hora).

Cuerpos Comunes- Academia Central de la Defensa

Las asignaturas en las que se incluyen temas relacionados con el acoso son las siguientes:

- Escuela Militar de Estudios Jurídicos: en la asignatura Plan de Estudios «Género y Fuerzas Armadas», con un total de 3 ETCS, se incluyen todos los aspectos legales sobre la prevención del acoso y en particular sobre las UPA,s. Asimismo, en la asignatura «Derecho Penal II y Régimen Disciplinario», cada uno con una carga lectiva de 2 y 3 ETCS respectivamente, se forma a los alumnos sobre la legislación existente en materia penal y disciplinaria de protección de la mujer y de la identidad sexual como bien jurídico protegido; ello sin olvidar que en los créditos dedicados a prácticas (6 créditos ETCS) está previsto la formación de los alumnos en los diversos órganos jurisdiccionales castrenses en donde se enjuician los referidos ilícitos penales. Por último, en las tutorías, se hace especial hincapié en educar a los alumnos en principios y valores, lo que suma en la concienciación necesaria de que toda conducta de acoso no tiene cabida ni en las FAS, ni en ningún otro aspecto de la vida del alumno.
- Escuela Militar de Intervención: la inclusión de la materia de prevención del acoso en el Plan de Estudios que cursan los alumnos de la Escuela Militar de Intervención, se materializó durante el curso 2022/23, en las siguientes actividades formativas:
 - Conferencia relativa a la prevención del acoso y protocolo, impartida en noviembre por la UPA del OC.
 - Tutoría grupales: realización de una tutoría sobre la materia cada cuatrimestre

Como parte del programa de extensión formativa, se ha impartido una conferencia relativa a la prevención del acoso y el protocolo del MINISDEF por parte de la UPA del OC a los alumnos del 1 curso de ingreso con titulación y del 1 curso del CUD en el pasado mes de noviembre.

- Escuela Militar de Sanidad: trata de temas relacionados con el acoso y su prevención en la asignatura «Manejo del estrés» que se imparte en el Módulo de Formación Militar Técnica a los alumnos de todas las Especialidades Fundamentales de Sanidad de acceso con titulación y a los alumnos de medicina sin titulación.
- El Batallón de Alumnos de la Academia Central de la Defensa imparte, dentro de los Planes de Estudio, la asignatura de Formación Militar III (FMIII), compuesta por varios capítulos donde se trata la protección de la mujer, de la infancia y de personas especialmente vulnerables, tanto a los alumnos con titulación previa, como a los alumnos de tercer curso de medicina sin titulación.

SUBOFICIALES

El estudio del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS» se ha incluido en todos los planes de estudio en vigor de suboficiales, en concreto en el contenido de los siguientes módulos:

Ejército de Tierra

Los módulos en los que se incluyen temas relacionados con prevención de acoso, son los siguientes:

– Módulo Normativo Nacional.

- Pretende poner en disposición del Alumno la normativa mínima que cualquier futuro Suboficial debe conocer: principios constitucionales, reglas del comportamiento militar, Régimen Disciplinario y Reales Ordenanzas.
- Actuar conforme a los valores y principios constitucionales y de las FAS, adquiriendo el compromiso ético de defenderlos, prestando una especial atención a la lealtad y a la preocupación por el subordinado.
- Prestar atención permanente a la seguridad y ser responsable, a su nivel, del cumplimiento de las normas y medidas que se establezcan para garantizar la integridad del personal y documentación, de conformidad con la normativa vigente.
- Concepto de ética y valores morales. Las RR.OO. como norma moral de las FAS. Generalidades sobre liderazgo. Concepto de liderazgo en relación con las RR.OO. Reglas de comportamiento del militar, presentaciones, despedidas, trato con los superiores, uniformidad. Guardias y servicios.

– Módulo Normativa Internacional.

- Proporciona al alumno una visión general de las estructuras de la ONU, OTAN y Unión Europea, así como todo lo referente a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz (PSO), en especial, a lo relativo al DICA.
- Comprender la actualidad internacional de modo que le permita entender y asumir la contribución personal que, para la acción exterior de España, se le pueda exigir en cada caso.

– Módulo procedimientos básico.

- Consta de dos partes bien diferenciadas: una primera en la que el alumno recibe una formación sobre los valores militares y una segunda en la que se trata de la importancia y concienciación de la seguridad en el entorno de la informática.
- Concepto de ética y valores morales.

Módulos Técnicas de Mando.

- En las que se incluyen varios temas sobre liderazgo, da a conocer a los alumnos el funcionamiento y la importancia de los grupos de personas, sus roles y el procedimiento para resolver los problemas que puedan detectar en los subordinados. Instruir y motivar a sus subordinados, empleando los sistemas pedagógicos más adecuados en cada situación y en particular mediante la comunicación directa y trato diario.
- Implementar técnicas y estrategias para favorecer la comunicación y la relación social con su entorno, aplicando distintas formas o estilos de intervención y organización en función de las características de los destinatarios y el contexto.
- Implementar estrategias de gestión de conflictos y de resolución de problemas seleccionándolas en función de las características del contexto y analizando los diferentes modelos.

Conferencias, todas ellas dirigidas a los alumnos de primer curso:

- Protocolo de actuación frente a acoso sexual o por razón de sexo en las FAS. Igualdad de género.
- El valor en combate.
- Perspectiva de género en las FAS.
- Historia de la bandera y el himno nacional.

Armada

Cursos formativos que se han impartido en las distintas Escuelas:

- Curso de acceso a la Escuela de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada y Cuerpo de Infantería de Marina.
 - Formación y sensibilización de los alumnos en materia de acoso sexual y profesional en la FAS durante la fase de acogida y adaptación a la vida militar.
 - Los contenidos relacionados con el acoso se imparten, de manera transversal, dentro de los módulos de Formación Militar General I (OFAS I) e Instrucción y Adiestramiento (OFAS V) (incluido dentro de los Códigos de Conducta en las FAS).
 - Conferencia impartida por la UPA Armada sobre los procedimientos de actuación frente a los distintos tipos de acoso.
- Curso de formación básica militar para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de la categoría de Suboficial de la Armada y Cuerpos Comunes.
 - Módulo de formación militar. Fase por correspondencia. «Libro básico del reservista voluntario» que se remite a los alumnos antes de su incorporación a las escuelas de formación. Incluye contenidos relacionados con el acoso en el tema 2 y en el anexo V.
 - Fase presencial, tiene una duración de 2 semanas, los 3 primeros días se dedican a afianzar y repasar conceptos incluyendo conceptos, entre otros muchos, los relacionados con el acoso.
- Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio de Escaño».
 - Incluido en los currículos de acceso de CAES sin exigencia de titulación.
 - En el currículo CAES con exigencia de titulación debe incluirse con la revisión que está en marcha.
 - Conferencia impartida por la UPA Escaño para cada promoción CAES sobre el acoso y concretamente conocimiento del protocolo.
 - Dos visitas anuales de la UPA Armada, en las que se imparten sendas conferencias sobre el acoso a promociones CAES.
- Escuelas de Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña.
 - Enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales: incluido en los contenidos del módulo OFAS I-formación militar general, módulo común a todos los currículos y que actualmente se imparte en el primer curso en la Escuela de Suboficiales de la Armada.
- Escuela de Infantería de Marina «General Albacete y Fuster».
 - Se han incluido en los planes de estudio de los alumnos de formación conferencias sobre «Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en las FAS».

Ejército del Aire y del Espacio

Incluido en el módulo Formación Militar Básica, impartido en la fase de formación militar general a todos los alumnos, que cuenta con las materias específicas «Igualdad efectiva entre hombres y mujeres» y «Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de las FAS».

Cuerpos Comunes. Cuerpo de Músicas Militares

Los alumnos de la Escala de Suboficiales del CMM reciben en el segundo semestre formación de divulgación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la DIASP en la Academia General Básica de Suboficiales del Talam (Lérida).

TROPA Y MARINERÍA

Enseñanza de formación para el acceso a las Escala de Tropa y Marinería.

Ejército de Tierra

Incluido en el módulo Formación militar I, impartido en la fase de «Formación militar general» a todos los alumnos, según se recoge a continuación para cada uno de los CDM de formación.

– Centro de Formación de Tropa número 1.

- Asignaturas que incluyen temas relacionados con prevención de acoso: «FASE DE FORMACIÓN MILITAR GENERAL: MÓDULO DE FORMACIÓN MILITAR I».
- Dentro del programa, a la totalidad de los alumnos, se les ha impartido dos sesiones, de una hora de duración cada una:
 - Política de igualdad en las FAS y perspectiva de género en operaciones.
 - Protocolo de actuación frente a acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

Ambas sesiones han sido impartidas por los Jefes de Sección de las respectivas Compañías de encuadramiento.

- Otras conferencias no incluidas en los planes de estudios

Se han impartido a los alumnos charlas fuera del currículo, con duración de una hora, sobre igualdad y conciliación familiar. Para el primer ciclo de 2022 de la enseñanza militar de formación para el acceso de la escala de Tropa compuesto por 837 alumnos, durante la semana del 6 al 12 de junio de 2022, y para el ciclo 1º bis y 2º de la convocatoria 2022 compuesto por 1.150 alumnos entre los días 14 y 18 de noviembre de 2022.

Por otra parte, al personal destinado en el CEFOT 1 (docente y no docente) se le ha impartido 4 sesiones de una hora sobre «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS» con apoyo de la UPA, Las primeras dos sesiones se impartieron el 20 mayo y las otras dos el 3 de noviembre.

– Centro de Formación de Tropa número 2.

Enseñanza de formación para el acceso a la escala de Tropa en el ET, en el módulo de Formación Militar I, impartido a todos los alumnos en la fase de Formación

Militar General (FMG), se incluye la perspectiva de género e igualdad en las FAS, que en este Centro han sido impartidas en el ciclo 1-2022 (dos compañías de alumnos), como se detalla:

- FMG 3.1. Políticas de igualdad en las FAS y perspectiva de género en las operaciones. Modalidad presencial, impartida por la UPA del Mando de Personal del Ejército de Tierra
- FMG 3.2. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS. Modalidad presencial, impartida por la UPA. Ciclo 1º bis y 2-2022 (tres compañías de alumnos).
- FMG 3.1. Políticas de igualdad en las FAS y perspectiva de género en operaciones. Modalidad presencial, impartida por el Suboficial Mayor del Centro.
- FMG 3.2. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS. Modalidad presencial, impartida por el SBMY del Centro.

Otras conferencias no incluidas en los planes de estudios

- Jornadas sobre la prevención del acoso sexual en las FAS.

No se ha realizado ninguna jornada con ponentes externos sobre la prevención del acoso en las FAS dirigida al personal destinado en el Centro o a los alumnos de formación de Tropa.

- Conferencia sobre la prevención del acoso en las FAS

Se realizaron tres conferencias con ponente externos pertenecientes a la UPA, en el mes de junio, sobre la prevención del acoso en las FAS, dirigidas al personal destinado en el Centro y a los alumnos de formación de Tropa (dos compañías).

Armada

- Escuela de Especialidades de la Armada Antonio Escaño

Los currículos de acceso a los MTM lo incluyen, pues se revisaron en 2019.

Una conferencia de la UPA Escaño para cada curso MTM sobre el acoso y concretamente sobre el conocimiento del protocolo.

Además se recibieron dos visitas anuales de la UPA Armada, en las que se imparten sendas conferencias sobre el acoso, a los alumnos ciclo MTM.

- Escuela de Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña

Enseñanza de formación para el acceso a la escala de Tropa y Marinería, incluido en los contenidos del módulo «Formación militar general», módulo impartido en la «Fase de formación militar general», módulo impartido en la fase «Formación militar general» y en concreto dentro de los contenidos «Concepto de ética y valores morales» y «Las RR.OO como norma moral de las FAS».

También se incluyen los contenidos de «Formación de género, igualdad, conciliación» y «El protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo».

- Escuela de Infantería de Marina General Albacete y Fuster

Se han incluido en los planes de estudios de los alumnos conferencias sobre «Protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo en las FAS».

Ejército del Aire y del Espacio

Incluido en el módulo «Formación militar básica», impartido en la fase de «Formación militar general» a todos los alumnos, que cuenta con las materias específicas «Igualdad efectiva entre hombres y mujeres» y «Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS».

2.8. APOYO AL PERSONAL

2.8.1 Apoyo a heridos y familiares de fallecidos

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas fue creada por Orden Ministerial 71/2010, de 15 de diciembre, e integrada en la División de Igualdad y Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa. Su finalidad es la de coordinar la prestación de apoyo continuado, por parte de los órganos competentes tanto del Ministerio como de los Ejércitos, a los heridos y a los familiares de los fallecidos y heridos de las Fuerzas Armadas cuyo fallecimiento o lesión se produzca en acto de servicio.

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio, una vez tiene conocimiento de que existe un incidente provocado por un presunto acto de servicio, inicia las actuaciones de apoyo con la Unidad en la que está destinado el militar afectado, con los propios afectados directamente, y en su caso, con sus familiares.

Durante el año 2022 se ha desarrollado un contacto permanente con el personal afectado, ya sean los heridos o los familiares, concretado en llamadas telefónicas, correos electrónicos o encuentros en la sede de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal o en la localidad del domicilio del afectado, realizando un total de:

- 967 Llamadas telefónicas (r-e).
- 632 Email/s –WhatsApp (r-e).
- 7 Visitas.

En dichos contactos se ha informado y prestado apoyo sobre los siguientes asuntos:

- Procedimientos de solicitudes diversas:
 - Pensión de retiro correspondiente
 - Indemnización que le corresponda por el seguro colectivo.
 - Indemnización que le corresponda por el seguro de vida y accidentes ligados a la domiciliación de la nómina.
 - Indemnización de NNUU durante su participación en las misiones de este organismo internacional.
 - Indemnización del RD legislativo 8/2004, sobre indemnizaciones a los participantes en operaciones de paz y seguridad.
 - Indemnización de víctimas de terrorismo.
 - Recuperación de las contribuciones aportadas al Plan General de Pensiones de la AGE.
 - Adscripción a una unidad militar, tanto para el herido como para los familiares de los fallecidos.
 - Tarjeta de identidad para viudos y huérfanos pensionistas del personal militar

- Ayudas: Ayudas que les pudieran corresponder en el ISFAS.
- Aspectos sociales, psicológicos o de otra índole que no pudieran haber sido cubiertos por las unidades o los ejércitos

Además se han desarrollado las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de todos los expedientes administrativos abiertos en los ejércitos.
- Participación en un Plan de Difusión para sensibilizar a los ejércitos en la atención continuada a los heridos y familiares de fallecidos y heridos. Este plan se materializa sobre la base de conferencias y jornadas de actualización por todo el territorio nacional.
- Coordinación con la Oficina de Apoyo a la Discapacidad en las FAS todo tipo de acciones en beneficio de aquel personal cuya situación provenga de un acto de servicio.
- Incremento del apoyo social a los heridos y sus familiares, sobre la base de fomentar el estudio y la práctica deportiva, a través de la Vocalía de Deporte Militar Adaptado dentro del Consejo Superior del Deporte Militar.
- Seguimiento individualizado telefónico de todos los heridos y familiares de fallecidos del años 2020 y 2021, haciéndolo coincidir con el aniversario de baja en FAS y del suceso del fallecimiento, con el objetivo de comprobar su situación actual.
- Realización de 2 Jornadas presenciales para difundir los procedimientos administrativos al respecto del Apoyo a Heridos y Familiares de Fallecidos y Heridos en Acto de Servicio de la FAS: formando en la 1ª jornada a un total de 21 cuadros de mando de 18 organismos diferentes del Órgano Central y en la 2ª jornada a un total de 29 cuadros de mando de 27 UCO diferentes encuadradas en el EMAD, la Armada, el Ejército del Aire, la UME y la Guardia Real, que pudieran ser designados como Oficiales de Enlace, dentro de los Equipos de Apoyo Cercano a la Familia y a los Heridos (EACFH).

El personal fallecido y herido, declarado en acto de servicio tanto en Territorio Nacional, como en el extranjero y Zona de Operaciones en el año 2022 es el que se muestra en el cuadro siguiente en el que el número de fallecidos es de tres más que el año 2021 y el número de heridos aumenta en cuatro.

PERSONAL FALLECIDO Y HERIDO EN PRESUNTO ACTO DE SERVICIO EN 2022				
	FALLECIDOS			HERIDOS
	Declarado ACTO DE SERVICIO	Pendiente estudio Acto Servicio	TOTAL	
TERRITORIO NACIONAL	5	10	15	95
ZONA DE OPERACIONES		1	1	29
EXTRANJERO				
TOTAL	5	11	16	124

Fuente: Dirección General de Personal

2.8.2. Apoyo a la discapacidad

La Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas (OADISFAS), creada por Orden DEF/83/2016, de 25 de enero, surge como medida organizativa ordenada en el ámbito de los ejes de actuación del Plan Integral de Apoyo a la Discapacidad (Resolución 430/12509/15), en concreto en su eje de actuación organizativo.

Según la citada Orden DEF, la finalidad de la OADISFAS es la de ser el centro catalizador y punto de referencia en todas las actuaciones y políticas dirigidas a la protección de las personas con discapacidad en el ámbito del MINISDEF

ACTUACIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD

Las actuaciones más destacadas realizadas por la OADISFAS en el año 2022, estructuradas en función de los objetivos específicos del Plan Integral de Apoyo a la Discapacidad en la FAS han sido

- Mejorar la accesibilidad

Uno de los propósitos del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es la mejora en las medidas de accesibilidad. Su Disposición adicional 3ª marca los supuestos y plazos máximos de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, siendo el 4 de diciembre de 2017 la fecha tope para su ejecución, a partir de la cual son exigibles las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación. Para apoyar el cumplimiento de la citada normativa se han llevado a cabo las VI y VII ediciones (noviembre de 2022) del «Curso de Accesibilidad Universal», en formato virtual y presencial respectivamente, organizado por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030) y la Fundación ACS, y coordinado por la OADISFAS, dirigido a personal militar y civil

- Potenciar el acceso a la cultura de Defensa.

Por el Convenio de colaboración entre el MINISDEF, la Fundación ONCE y el CERMI (Comité Español de Personas con Discapacidad), firmado el 20 de enero de 2020, se establece la colaboración entre las partes con el fin de dar a conocer a los grupos sociales de interés de la Fundación ONCE y del CERMI, cuestiones relativas a la paz, la seguridad y la defensa, fomentando con ello la cultura de defensa entre este importante sector de la sociedad española. Como consecuencia del mismo se ha realizado la reunión de la comisión de seguimiento del Convenio, el 24 de marzo de 2022.

- Participar en la recuperación física y psicológica.

Diversas asistencias de apoyo personalizado al personal militar con discapacidad desde la Unidad Psicosocial de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal (DIASP), bajo coordinación de la OADISFAS. Dicha Unidad está conformada por Oficiales psicólogos, trabajadores sociales y educadores sociales, que diseñan planes personalizados de apoyo psicológico y social para este personal.

- Potenciar las actividades de ocio- Deporte del militar con discapacidad.

Se sigue trabajando en el itinerario personalizado para personal militar con discapacidad en el ámbito deportivo. En esta línea, se ha coordinado con el Comité Paralímpico Español, el asesoramiento en el inicio y desarrollo en la práctica del deporte adaptado.

- Mejorar el acceso a la información.

- Se sigue potenciando la difusión de la normativa relativa a la discapacidad. A tal fin, dichos contenidos son incorporados a todas las charlas de difusión y actividades formativas en las que participa el personal de la OADISFAS.
- Se ha mejorado el acceso y la información que se proporciona desde la página creada en la Intranet del MINISDEF, incluida dentro del apartado de «Igualdad y Apoyo Social al Personal»/«Oficina de Atención a la Discapacidad».

- Han sido distribuidos 10.500 dpticos de difusi3n de la OADISFAS, coordinando con Administraci3n Perif3rica el reparto entre las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa. Asimismo, se han repartido en las conferencias de divulgaci3n realizadas desde la OADISFAS.
- Actualizaci3n del Mapa de discapacidad en 2022, con datos cerrados a 31 de diciembre del a3o 2021, el cual se encuentra disponible en la intranet del MINISDEF.

RESUMEN DE ASUNTOS PLANTEADOS EN LA OFICINA DE ATENCI3N A LA DISCAPACIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS.

Los principales asuntos planteados por los usuarios a la OADISFAS son los siguientes

- Actuaciones y competencias de la OADISFAS.
- Procedimientos diversos: certificados de movilidad y de discapacidad, gesti3n de pensiones e indemnizaciones, cotizaciones y derechos pasivos, financiaci3n de pr3tesis/3rtesis, gesti3n de ayudas econ3micas y sociales, prestaciones del ISFAS, compatibilidad de la pensi3n y trabajo en activo, deducciones del IRPF.
- Consultas sobre accesibilidad y acceso a las FAS de personas con discapacidad.

2.8.3. Condiciones de vida y trabajo en las unidades

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

Las inspecciones para conocer las condiciones de vida y trabajo en las unidades son realizadas de acuerdo con la Instrucci3n 74/2011, de 5 de octubre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del r3gimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.

Dichas inspecciones se realizan, por una parte, de forma conjunta por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ej3rcitos, y por otra, de forma espec3fica por dichos Mandos y Jefaturas.

Dentro del programa de inspecciones conjuntas de r3gimen de personal y de condiciones de vida desarrollado por la Subsecretaría de Defensa durante el a3o 2022 se realizaron tres visitas a unidades:

- Ej3rcito de Tierra: Acuartelamiento «Santa Bárbara» en Javal3 Nuevo (Murcia).
- Armada: Escuela de Infantería de Marina «General Albacete Fuster» en Cartagena (Murcia).
- Ej3rcito del Aire y del Espacio: Base A3rea de Alcantarilla (Murcia).

A continuaci3n se exponen los aspectos m3s destacados de las inspecciones realizadas.

ACUARTELAMIENTO «SANTA BÁRBARA», JAVALI NUEVO (MURCIA)

El Regimiento Zaragoza nº 5 y la USAC «Santa Bárbara» se alojan en el acuartelamiento Santa Bárbara, situado en el t3rmino municipal de Murcia, en la pedanía de Javal3 Nuevo, a 8 kms al oeste de la capital y a 2 kms al Norte de Alcantarilla. La Base cuenta con una superficie de 53,39 hect3reas entre la zona de vida y el campo de maniobras y tiro (CMT).

El alojamiento logístico (ALM) del Acuartelamiento Santa Bárbara para cuadros de mando es mixto y está distribuido en dos edificios: uno con 13 habitaciones (11 individuales y 2 dobles con ducha y aseo) y otro con 5 habitaciones (1 doble, 2 cuádruples y 1 individual con ducha exterior a la habitación y 1 triple con ducha). El grado de ocupación es del 67%. Los vestuarios se encuentran distribuidos en tres edificios y su grado de ocupación es del 74%.

Los edificios destinados al alojamiento y vestuarios de la tropa son un total de cinco (uno compartido con cuadros de mando) con un total de 401 plazas (184 para personal transeúnte). El grado de ocupación de los alojamientos es del 51% y el de los vestuarios del 97%.

Actualmente se está trabajando conjuntamente con el Ayuntamiento de Murcia para poder asfaltar un nuevo aparcamiento cercano a la Base que permitiría un acceso seguro, rápido y limpio al Acuartelamiento.

La base cuenta con diversas instalaciones deportivas, incluyendo gimnasio, piscina, frontón, pista de obstáculos, pista de crossfit y sala de tatami. Destaca que la pista polideportiva al aire libre está en proceso de adecuación. Las instalaciones deportivas se usan a diario, con gran demanda de los gimnasios. El personal destinado puede usar todas las instalaciones y en verano se autoriza a las familias al uso de las piscinas.

Existe un comedor para todo el personal del acuartelamiento con capacidad para 400 comensales ubicado en una situación cercana a la zona de trabajo y de vida. Asiste diariamente un 17% del personal destinado. Su estado es mejorable, debido principalmente a la antigüedad del edificio que lo alberga. La presentación de los platos es buena. La variedad de los menús es considerable, ofreciendo menús alternativos para celíacos o adaptados a diferentes confesiones religiosas. El grado de aceptación es alto.

La oficina de apoyo al personal (OFAP) de la base es la OFAPET 223 Santa Bárbara, Tipo A. La plantilla actual existente es de un subteniente y tres cabos primeros. Todo este personal tiene dedicación exclusiva a la OFAP. La OFAP cuenta con las siguientes instalaciones: Sala de informadores, sala de intranet, sala de internet, despacho jefe OFAP, almacén, sala de vídeo, aula multimedia, sala de lectura y cinco aulas.

ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA «GENERAL ALBACETE FUSTER» (EIMGAF), CARTAGENA (MURCIA)

La Escuela de Infantería de Marina «General Albacete y Fuster», se encuentra ubicada en la Estación Naval de la Algameca, que pertenece a la estructura orgánica del Arsenal de Cartagena. La Estación tiene una superficie total de 420,523 Ha. Está situada a 3 kilómetros al oeste de la ciudad de Cartagena.

La Escuela funciona con dos núcleos separados. Por un lado, la antigua Escuela de Formación de Tropa de Infantería de Marina (ESFORTIM) y, por otro, del núcleo de instalaciones de la nueva escuela en Tentegorra. Esta distribución implica un elevado esfuerzo desde el punto de vista de organización y logístico.

En la Escuela se imparte tanto enseñanza de formación como numerosos de perfeccionamiento. En cuanto a la de formación, existen dos cursos diferenciados:

- Curso de acceso a la escala de suboficiales, con una duración de dos años y medio y sede en las nuevas instalaciones.

- Curso de acceso a militar de tropa y marinería, con una duración total aproximada de 8 meses y sede en la Escuela de Formación de Tropa de Infantería de Marina (ESFORTIM).

El personal de acceso a MTM se aloja en las instalaciones de la antigua ESFORTIM, construidas en los años 60, a la espera de la construcción de nuevos edificios en la zona de la nueva escuela en Tentegorra. El hecho de que la ESFORTIM diste 5 kilómetros del núcleo de instalaciones de Tentegorra tiene repercusiones en el funcionamiento y calidad de vida.

No existen alojamientos para cuadros de mando ni para MTM de la dotación en la Escuela, excepto los dedicados al Oficial y Suboficial de Guardia y al personal de la guardia en el Cuerpo de Guardia.

En la ciudad de Cartagena existe una residencia militar de descanso de la Armada (RMDA) tipo «C», «La Muralla», con un total de 90 habitaciones; también funciona como alojamiento logístico de la Armada (ALA) Tipo «C», y residencia logística de la Armada (RLA) Tipo «C. También existen un ALA para oficiales y suboficiales «Guardiamarina Chereginí», y un ALA para tropa y marinería «Galera».

En cuanto a vestuarios, se dispone de uno de oficiales (95 plazas) y otro asignado a suboficiales (140 plazas). Estos vestuarios son utilizados tanto por el personal de dotación como por los alumnos de la Escuela. El grado de ocupación es elevado debido al alto número de alumnos de la Escuela. La opinión de los usuarios, en general, con respecto a las instalaciones y vestuarios, es que son correctos.

También existe un edificio de vestuarios de tropa, con 477 plazas distribuidas en dos pisos y cuatro alas disponibles, compartido entre alumnos y dotación. La dotación ocupa alrededor de un 30% del vestuario. En los periodos en que no hay alumnos, la Escuela dispone de plazas de vestuario suficientes para su dotación.

El gimnasio y el polideportivo se encuentran en el mismo edificio. Ambos se construyeron y dotaron al abrir la Escuela en el año 2007. El equipamiento ha ido modernizándose a lo largo de los años desde su apertura.

Las instalaciones deportivas tienen un nivel de empleo muy elevado. El gimnasio sufre cierto grado de saturación cuando tiene que atender las necesidades derivadas del elevado número de alumnos de la escuela. El polideportivo sí admite todo el uso que le dan tanto dotación como alumnos. En ambos casos, el estado de conservación es aceptable.

El comedor de la Escuela, de utilización indistinta para cuadros de mandos y tropa, es nuevo y dispone de dotación completa para 400 plazas. La comida, variada y saludable, es elaborada diariamente por los cocineros de la unidad y goza de buena consideración por los usuarios. El comedor está en el centro de las instalaciones de la zona de Tentegorra, equidistante de casi todas las edificaciones, y el horario es el adecuado a las necesidades de la unidad. Gran parte de la dotación utiliza el comedor diariamente para la primera comida.

La EIMGAF recibe apoyo de la OFAP Principal 201 ubicada en el Arsenal de Cartagena. Las actividades correspondientes son llevadas a cabo por el detall o por los mandos de compañía, según se trate de dotación o de alumnos.

BASE AÉREA DE ALCANTARILLA (MURCIA)

La Base Aérea de Alcantarilla es la sede de la Escuela Militar de Paracaidismo «Méndez Parada» y del Escuadrón de Zapadores Paracaidistas. La primera es el Centro Docente Militar de Referencia donde se otorga la capacitación inicial básica a todo el personal

de las Fuerzas Armadas (FAS) en tres ámbitos: Paracaidismo, Joint Terminal Attack Controller (JTAC) y Supervivencia, Evasión, Resistencia y Extracción (SERE). La segunda es la unidad de Operaciones Especiales del Ejército del Aire y del Espacio.

La Base cuenta con un edificio de alojamiento logístico (ALM)/ residencia logística (RLM) de categoría E para Oficiales y Suboficiales. En total hay 24 habitaciones individuales y 47 dobles, todas ellas cuentan con baño individual. Asimismo, se presta un servicio de limpieza de habitaciones y cuenta con una sala de lavadoras y secadoras y red wifi. Su grado de ocupación normal es de un 80-90%, principalmente personal destinado en la Unidad. También se proporciona alojamiento al personal transeúnte y al personal que se destaca por maniobras o ejercicios.

La Base también cuenta con dos edificios de ALM/RLM para personal de Tropa. En total hay 68 habitaciones, siete son dobles y 61 triples, con aseos y baños compartidos. Se procura, en la medida de lo posible, poner a un máximo de dos personas por habitación. El número total de plazas disponibles es de 197, y la ocupación es del 90-100% con personal destinado en la Unidad. Cada edificio de alojamientos dispone de 8 aseos comunes. Cuenta con 3 cocinas y una sala de lavadora y secadora y red WIFI. Asimismo, se realiza la limpieza diaria de aseos y zonas comunes.

La base cuenta con diversas instalaciones deportivas. Dadas las especiales exigencias deportivas del personal destinado en esta Base, se considera necesaria la rehabilitación de la pista de atletismo y la mejora de las instalaciones del gimnasio.

El gimnasio cuenta con una zona propia y exclusiva de vestuarios, duchas y lavabos; no obstante, no son suficientes por el elevado número de usuarios. Existe un problema de escasez de vestuarios adecuados sobre el que se ha comenzado a trabajar. Actualmente se está acometiendo la construcción de un vestuario masculino y otro femenino.

La Base cuenta con un solo comedor/cocina, situado en una zona céntrica y cercana para la mayoría de las zonas de trabajo. Tiene capacidad para dar de comer a unas 300 personas a la vez. Los usuarios principales son el personal de servicio y el personal que está realizando algún curso o ejercicio; también puede hacer uso del comedor el resto del personal militar destinado en la Unidad. Los usuarios del comedor se muestran satisfechos con los menús servidos y elaborados así como con la cantidad, calidad y variedad de los mismos.

Las zonas de aparcamientos designadas para los vehículos oficiales de la Unidad son suficientes, así como las zonas de aparcamiento general para el personal destinado. Algunas zonas de aparcamiento requieren de asfaltado, pintado de líneas y techado.

Esta Base Aérea cuenta con una OFAP que está ubicada en el edificio de comedor y cantina de tropa. Está tipificada como categoría tipo B. El jefe y coordinador es el capitán jefe de la Escuadrilla de Personal de la Unidad, careciendo actualmente de un suboficial. Se debería incrementar el número de equipos informáticos disponibles.

EJÉRCITO DE TIERRA

Durante 2022 se han realizado las siguientes inspecciones

- Acuartelamiento «Conde de Gazola», León
- Acuartelamiento «Teniente Ruiz», Ceuta
- Acuartelamiento «Santa Bárbara», Javalí Nuevo (Murcia). Esta inspección tuvo el carácter conjunto, y se realizó con personal de la DIGENPER.

En general las instalaciones son antiguas, siendo necesaria una modernización de las mismas. De forma específica cabe destacar:

- La Base «Conde de Gazola» entremezcla instalaciones muy antiguas, heredadas de un antiguo Centro de Instrucción de Reclutas, con instalaciones modernas pertenecientes al batallón de la Unidad Militar de Emergencias. Dicha BAE necesita que se homogeneicen sus instalaciones y se constituya una Base con zonas plenamente diferenciadas (de vida, de instrucción y adiestramiento y logística).
- La Base discontinua «Teniente Ruiz» cuenta con un excesivo número de acuartelamientos e instalaciones, que presentan un elevado grado de deterioro, debido a la falta de inversión en mantenimiento correctivo. Urge impulsar el Plan de Concentración de Acuartelamientos previsto para desalojar aquellos en peor estado de conservación y centralizarlos en la nueva Base «Pardo de Santayana», prestando especial atención a la concentración y actualización de las instalaciones de vida, debido a su impacto en las condiciones de vida del personal.
- La BAE «Santa Bárbara», gracias a la promoción de varios talleres de empleo los últimos años, se encuentra en buenas condiciones. Se están realizando acciones de mantenimiento en las instalaciones de vida.

Respecto de los coloquios y reuniones realizados con el personal, con carácter general, las preguntas suelen ser de carácter personal, siendo respondidas por el personal experto que se desplaza a las inspecciones (DIPE, DIAPER, DISAN, PAHUET), bien en el momento o con posterioridad, canalizándose a través de los jefes de BAE.

Especialmente positivas se consideran las conferencias relativas a la normativa existente sobre los aspectos relativos al régimen de personal. Se observa cierta inquietud por conocerla en detalle, dada su transcendencia para la proyección personal y de futuro dentro de las FAS.

Las cuestiones planteadas por los oficiales y suboficiales están encaminadas principalmente a los cambios de expectativas y la incertidumbre producida por temas como las segundas especialidades, los procesos de evaluación, la posible modificación del CAPACET/CAPABET, adelanto de la realización de los Cursos Superiores, cambios en los puestos de especial interés o la reducción en la previsión de ascensos a Coronel.

En cuanto a la tropa, cabe destacar su especial interés por aspectos relacionados con la orientación y trayectoria, cambios de escala y/o cuerpo y cambio de especialidad.

En relación con las preguntas realizadas durante las presentaciones dedicadas a los reservistas de especial disponibilidad (RED), se aprecia un incremento en el interés por conocer aspectos relacionados con la relación del RED con la Seguridad Social, la cotización para la futura pensión y las obligaciones tributarias.

La valoración de estas conferencias es buena, puesto que la participación es alta y se estima interesante seguir impartíendolas de cara a dotar, principalmente, al personal de tropa de los instrumentos de orientación necesarios para adoptar una decisión respecto de su trayectoria profesional.

Se recomienda continuar con las visitas del Observatorio de la vida militar a las UCO para que puedan percibir de primera mano las impresiones del personal.

ARMADA

Se efectuó una inspección específica a la Fuerza de Medidas contra Minas en octubre, visitando el Cazaminas «Segura». Además, se efectuó en el mismo mes una inspección conjunta a la Escuela de Infantería de Marina «General Albacete y Fuster» (EIMGAF).

Las conclusiones más importantes que se pueden extraer de las dos Inspecciones realizadas a lo largo del 2022 son las siguientes:

1. Inspección específica a la Fuerza de Medidas contra Minas.
Debido a la antigüedad, diseño y reducido tamaño de los cazaminas, tanto las condiciones de habitabilidad como las de trabajo, se encuentran significativamente por debajo del estándar de la mayoría de los buques de la Flota.
Aunque, por el reducido espacio disponible a bordo, no existe mucho margen para mejorar esas condiciones, se han identificado una serie de mejoras que si sería factible llevar a cabo, valoradas en 3,768M€. En lo que a personal respecta, durante el año 2022 se aumentó la percepción del 100% de los pluses por navegaciones nacionales, medida que ha sido muy bien acogida por el personal embarcado. Esta política está prevista mantenerla en 2023. Se atienden todas las solicitudes del personal relativas a la conciliación familiar. Sin embargo, es conveniente reseñar que, para este tipo de buques con dotaciones tan reducidas, las medidas de conciliación familiar tienen un impacto significativo en el aumento de carga de trabajo del personal que queda a bordo.
2. Inspección conjunta a la EIMGAF.
Las conclusiones se incluyen en el apartado dedicado a la SUBDEF, por ser una inspección conjunta liderada por DIGENPER.
Al finalizar la inspección, el General Subdirector de Personal Militar de la DIGENPER, lideró un coloquio tanto con Cuadros de Mando como con personal de tropa de la Escuela de Infantería de Marina «General Albacete y Fuster».

Aprovechando las visitas del ALPER a Ferrol, Cartagena, Rota, San Fernando y las Palmas el ALPER se reunió con una representación de todas las Escalas para trasladarles información sobre la política de personal y trayectorias de carrera, dejando tiempo para establecer en coloquio con los asistentes y en los que se abordaron muchos temas, algunos de ellos que afectaban a la calidad de vida.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Durante el año 2022, desde el MAPER EA se han realizado un total de tres inspecciones; una conjunta acompañando al equipo de inspección de DIGENPER a la Base Aérea de Alcantarilla, y dos específicas al ACAR Getafe en mayo y a la Agrupación Base de Torrejón.

Se destacan los siguientes temas tratados en los diversos coloquios realizados con cuadros de mando y tropa:

- Opciones para la formación on-line.
- Publicación de vacantes por empleos y requisitos exigidos.
- Posibilidad de acceso a cuerpos o escalas del EA con titulaciones distintas de las requeridas actualmente.
- Disponibilidad de alojamientos en las UCO del EA y criterios de asignación.
- Cobertura de puestos para los que se requieren cursos de especialización tras la salida de los centros de formación.

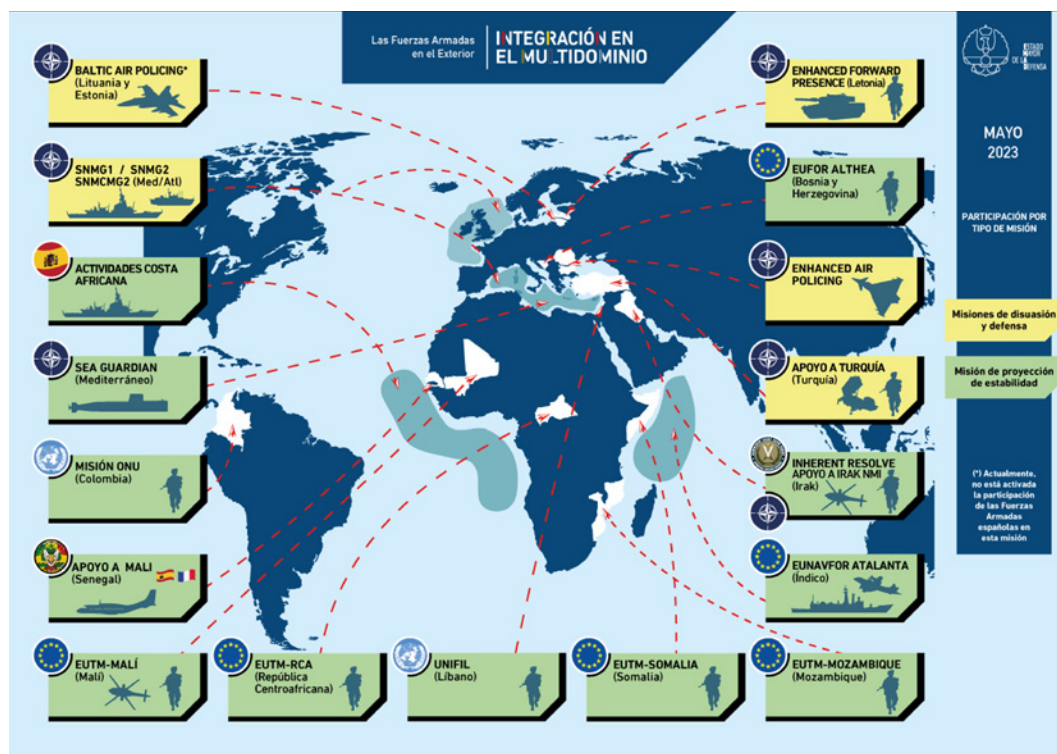
Aunque desde el OVM se realizó un estudio sobre la movilidad geográfica, ésta sigue siendo una asignatura pendiente. En zonas como Madrid que concentra gran cantidad de personal tanto permanente como transeúnte, la oferta de alojamiento se podría considerar insuficiente.

2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales

Para establecer las condiciones de vida del personal militar destinado en operaciones internacionales, se ha hecho una comparación con respecto al personal de otros países aliados que coinciden en las mismas o cercanas instalaciones, y que emplean regulaciones procedimentales y estándares similares en dichas operaciones.

Los conceptos analizados y objeto de este estudio han sido los siguientes:

- **ALOJAMIENTO.** Incluye el estado general de las habitaciones, el nivel de ocupación de cada habitación, la disponibilidad y estado de mobiliario y el aire acondicionado en los alojamientos, así como disponer de servicios como la peluquería y la lavandería que se consideran básicos para la buena presencia y el confort inmediato personal
- **ALIMENTACIÓN.** No se pretende hacer un análisis nutricional, ni llegar a definir cuestiones básicas sobre el aporte calórico o las condiciones higiénicas y bromatológicas en las que se confeccionan las comidas y el estado de las cocinas, por lo que este concepto es abordado en relación con la calidad, cantidad y variedad de los menús proporcionados.
- **BIENESTAR.** Es un concepto muy amplio que incluye las instalaciones deportivas, gimnasios, terrenos de juego de determinados deportes o la posibilidad de, en condiciones de seguridad, practicar deportes individualmente o en grupo, así como la existencia y estado de las zonas de ocio y expansión y finalmente la recepción de paquetería.
- **COMUNICACIÓN.** Este concepto incluye la posibilidad y medios de acceso ofimáticos (Internet) para propiciar y favorecer la conciliación personal y familiar y profesional mediante la comunicación con la familia, amigos o la unidad de origen, describiendo los medios disponibles y facilidades.



Fuente: Estado Mayor de la Defensa

- ASISTENCIA SANITARIA. En este concepto se valoran los medios sanitarios disponibles permanentemente en cada base o bien en breve tiempo.

FUERZA DE LA UNIÓN EUROPEA EN BOSNIA HERZEGOVINA (BIH). EUFOR ALTHEA.

OPERACIÓN EUFOR ALTHEA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
CAMP BUTMIR (BIH)	España	4	4	4	2	3
	Francia	4	4	4	UNK	3
	Italia	4	4	4	4	3
	Alemania	4	4	4	UNK	3
	Rumania	3	3	4	3	4
	Austria	3	3	4	4	4
	Bulgaria	3	3	4	UNK	4
	Hungría	3	3	4	4	3
	Irlanda	4	4	4	UNK	3
	Polonia	4	4	4	3	3
	Turquía	3	3	4	UNK	4
	Chile	4	4	4	4	3
	Suiza	4	4	3	2	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida de los 2 oficiales comisionados de la operación Althea no han variado con respecto al año pasado.

Estos oficiales, se encuentran alojados en la base «Camp Butmir» en Sarajevo y prácticamente comparten las mismas condiciones de vida que el resto de personal de otras nacionalidades.

En la base los oficiales de las diferentes nacionalidades disponen de habitación individual con baño compartido, mientras que la mayor parte de los suboficiales y tropa comparten habitación entre dos.

La alimentación que ofrece de la base se considera suficiente, buena y equilibrada.

Para mejora del bienestar del personal, la base «Camp Butmir» proporciona diversos servicios de ocio y además, existe una sección de «Moral and Welfare» que organiza excursiones los fines de semana. Se dispone de internet para la comunicación con las familias a través de distintas plataformas.

Respecto a las comunicaciones, se dispone de un teléfono local para enlace entre el contingente y el Cuartel General de EUFOR y desde los teléfonos de las oficinas se puede llamar a los RCT españoles. Sin embargo, no se dispone de un teléfono móvil corporativo con roaming para comunicar con España, lo que hace que se considere como fácilmente mejorable el apartado de comunicaciones.

Respecto a la asistencia sanitaria, como los países con grandes contingentes despliegan sus propios servicios médicos, está garantizada. En el caso de Austria, se dispone de un ROLE 1 que atiende a todo el personal de misión, sin embargo cuando se hace uso de este servicio se emite una factura al contingente. Por otro lado, pagando, también se

puede acceder a los servicios médicos públicos de Sarajevo, que son comparables a los que se disponen en España.

MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA EN SOMALIA (EUTM SOMALIA)

OPERACIÓN EUTM SOMALIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
IC Mogadiscio	España	4	4	4	4	4
	Italia	4	4	4	4	4
	Finlandia	4	4	4	4	4
	Suecia	4	4	4	4	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida del personal desplegado en EUTM Somalia, en torno a 21 comisionados, no han variado con respecto al año pasado.

El alojamiento del personal de las diferentes nacionalidades, que conforman la operación EUTM Somalia, se encuentra situado en el International Campus (IC) de Mogadiscio Somalia. El International Campus funciona como un hotel con servicio de limpieza de habitaciones, cambio de la ropa, así como el servicio de lavandería. Tiene dos tipos de habitaciones, unas individuales donde se alojan los oficiales de mayor empleo, y otras dobles en contenedores acondicionados de transporte de mercancías. Todas las habitaciones cuentan con baño completo, nevera y aire acondicionado. Normalmente, el personal del contingente español con empleo igual o superior a Brigada, disfruta de una habitación individual. La antigüedad de las instalaciones y las condiciones climáticas de la zona donde se encuentra el IC, han hecho que muchos de los alojamientos, sobre todo los que se ubican en contenedores, no se encuentren en las mejores condiciones de conservación, a pesar del esfuerzo que la compañía ASL lleva a cabo en tareas de mantenimiento.

La alimentación proporcionada por el IC es buena en calidad, cantidad y variedad. Cabe resaltar el desayuno que es variado y se puede optar desde el tipo anglosajón a uno continental. El comedor permanece abierto las 24h para que los residentes que lo deseen puedan tomar café, té, leche, agua y pan.

Para mejora del bienestar, el IC cuenta con gimnasio de dos plantas, pista de vóley-playa y, cuando la situación de seguridad lo permite, se puede acceder a la playa. Además, hay una piscina donde se imparten sesiones de tábata y se realizan otras actividades de forma colectiva. La zona de la piscina cuenta con un bar con terraza y comedor. Por otro lado, el personal del contingente español dispone de unas instalaciones propias, formadas por dos contenedores de transporte acondicionados y una terraza denominada «Casa España», que son de uso exclusivo del personal español. Cuenta con dos televisiones, conexión a internet, consola de videojuegos y juegos de mesa. También se dispone del servicio proporcionado por la red SAPZO tanto en los lugares de trabajo, como en la zona de alojamiento.

Para las comunicaciones, se dispone en todas las oficinas en las que hay personal español trabajando, de un terminal RCT con acceso a la red telefónica nacional y de acceso a internet tanto por wifi como por cable.

Respecto a la asistencia sanitaria, el IC cuenta con un ROLE 1 (atendido por personal militar) y un ROLE 2, cuya gestión está externalizada a una empresa civil. El siguiente

escalón sanitario se encuentra en Nairobi, donde por vía aérea, se evacúan aquellos casos que, una vez diagnosticados y estabilizados en el ROLE2, por su gravedad así lo requieran.

FUERZA PROVISIONAL DE NACIONES UNIDAS EN LÍBANO (UNIFIL). OPERACIÓN LIBRE HIDALGO

OPERACIÓN LIBRE HIDALGO (LÍBANO)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Base Miguel de Cervantes	España	4	4	4	4	4
	El Salvador	4	4	4	4	4
	Serbia	4	4	4	4	4
	Argentina	4	4	4	4	4
	Brasil	4	4	4	4	4
FHQ	España	3	3	3	3	4
	Países UNIFIL	3	3	3	3	4
UNP 4-28	España	3	3	3	3	3
UNP 9-64	El Salvador	3	3	3	3	3
UNP 9-66	Serbia	3	3	3	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

BASE MIGUEL DE CERVANTES (BMC) Y POSICIONES DE NNUU:

Respecto al informe del año pasado, cabe resaltar que se continúa con la mejora de los CORIMEC.

La Brigada española en el Líbano, compuesta por unas 625 personas, está alojada en la Base Miguel de Cervantes (BMC) en Marjayun, excepto el personal destacado en las posiciones de NNUU. Cada losa (edificios de la zona de vida) contiene veinticuatro CORIMEC (veintidós de alojamiento, uno de duchas y uno de ablución). Los oficiales y los suboficiales están alojados individualmente. La tropa se aloja en dormitorios de a dos o en algunos casos de a tres. Los baños son compartidos en cada losa reservándose un WC y una ducha para uso exclusivo de personal femenino.

En las posiciones de NNUU (UNP 4-28 y UNP 9-64) los Oficiales y Suboficiales están alojados de a uno y de a dos, y el personal de tropa de a tres, cuatro o incluso de a cinco con baños compartidos.

La BMC cuenta con cocina propia y es valorada como aceptable por el personal. En las posiciones de NNUU la comida se sirve en termos procedentes de la Base Miguel de Cervantes.

Para mejora del bienestar la base cuenta con amplias instalaciones deportivas (campo de fútbol, dos pistas multifunción, una pista de voleibol, cuatro pistas de pádel, un poli-deportivo cubierto con pistas de fútbol-sala, balonmano, voleibol y baloncesto, el Hangar del helipuerto con pista de fútbol-sala, balonmano, baloncesto y voleibol y circuito de carrera de 3300 m de longitud por el perímetro de la Base). También cuenta con los servicios gratuitos de clases de spinning y de aeróbic, internet, peluquería y lavandería. Las posiciones de NNUU cuentan con gimnasios.

Se planean y organizan actividades de moral y bienestar, mediante un calendario de actividades deportivas y lúdicas. Se realizan competiciones deportivas, clases de idiomas y cursos, excursiones, celebraciones religiosas y de ocio, cine, conferencias, concurso de paellas y jornadas gastronómicas con la participación de restaurantes de la zona junto a la organización de mercadillos dentro de la base.

Para la comunicación hay acceso a internet por WIFI para todos los miembros del contingente y un servicio de Internet en locutorios habilitados en la BMC.

Respecto a la asistencia sanitaria la BMC cuenta con un ROLE 1, y además en la BMC se encuentra un ROLE 1+ con personal facultativo de nacionalidad china. Estas instalaciones médicas sirven de refuerzo a los médicos del contingente español, pues cuenta con medios para realizar radiografías, quirófano para operaciones menores y servicio de dentista, entre otras capacidades, siendo éstas en las que se suele apoyar nuestro contingente, antes de realizar la evacuación de una potencial baja a un escalón superior sanitario.

HQ UNIFIL (NAQUORA):

El personal se aloja en la base del HQ UNIFIL en Naquora. La base tiene diferentes modalidades de alojamiento, CORIMEC con baño independiente, CORIMEC con aseos comunitarios y alojamiento en la zona de Coroneles. Los alojamientos son de uso individual. Todos están dotados con nevera pequeña, mesa escritorio, aire acondicionado y TV.

Cuentan con servicio de peluquería, pero la base no dispone de un servicio de lavandería, no obstante en Casa España se dispone de una lavadora y una secadora para servicio del contingente. Igualmente, se dispone de plancha y tabla de planchar para aquel usuario que lo precise.

En el HQ UNIFIL existen actualmente dos posibilidades para efectuar comidas, tanto para los Staff Officers como para el resto del personal español: el comedor internacional y el comedor del contingente italiano. El comedor internacional es utilizado por la mayoría del personal internacional destinado en el HQ UNIFIL. La variedad de comidas está muy limitada, se sirven platos preparados con sabores muy fuertes y especiados. El comedor del contingente italiano cuenta con gran aceptación dentro del contingente. Para la comida y cena, el primer plato siempre es pasta en diferentes modalidades o arroz, y el segundo variado también con dos opciones para elegir y postres varios. Además de éstos, dentro de la base hay algún establecimiento privado que permite la opción de acudir a ellos.

Para mejora del bienestar la base dispone de piscina, tres pistas de tenis, una pista polideportiva, un campo de fútbol-7 de hierba y un gimnasio con gran variedad de equipos, que se encuentran en deficiente estado de mantenimiento y conservación. Existen también dos pistas de paddle y un pabellón cubierto (actualmente sin cubierta debido a un temporal), donde se podía practicar baloncesto, voleibol o bádminton, que en la actualidad se encuentran impracticables. Igualmente, la base permite practicar la carrera.

Además, Casa de España es el punto de reunión del contingente español en UNIFIL HQ. Es una instalación de dos plantas situada junto al mar y de uso exclusivo del contingente español. Cuenta con zona de cocina, zona de estar, comedor, locutorio y un pequeño gimnasio.

Para la comunicación, en Casa de España se dispone de WiFi y televisión con acceso a canales españoles a través de internet. El locutorio cuenta con ordenador, acceso a WAN PG y correo corporativo y con conexión a internet e intranet. Igualmente, existe un teléfono de uso libre que permite llamadas a España para comunicación tanto con la familia como con la unidad de origen.

Respecto a la asistencia sanitaria en la base de Naqoura hay un Hospital General de la Base (ROLE 2) gestionado por el contingente indio e indonesio. Su servicio es con-

tinuado, de 24 horas y cuenta con servicio de atención primaria, servicio de Rayos X y dentista. La prestación del servicio es gratuita, siendo solo necesario mostrar la tarjeta identificativa de UNIFIL (ID CARD).

FUERZA NAVAL DE LA UNIÓN EUROPEA (EUNAVFOR) SOMALIA. OPERACIÓN ATALANTA

– DESTACAMENTO AERO TRANSPORTABLE «ORION» (DJIBOUTI):

OPERACIÓN ATALANTA / DESTACAMENTO AERO-TRANSPORTABLE "ORION"- DJIBOUTI						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia sanitaria
Camp Lemonnier	Usa	4	3	5	5	5
Bmis	Italia	4	4	4	4	3
Ba 188	Francia	2	3	3	4	5
Base Japonesa	Japón	3	3	3	4	3
Alojamiento español	España	5	5	5	3	5

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida del personal desplegado en el DAT Orion no han variado con respecto al año pasado.

El personal del DAT Orión se aloja en el Hotel Djibouti Palace Kempinski de cinco estrellas ubicado en Yibuti. Las condiciones de habitabilidad, limpieza, mobiliario y servicio se consideran como muy buenas. Cuenta con servicios de peluquería y lavandería.

El personal del Destacamento puede comer y cenar en cualquiera de los restaurantes con los que cuenta el Hotel Kempinski, todos ellos de alta calidad.

El hotel cuenta con zonas comunes de ocio y relax, gimnasio, piscina, pistas de tenis y de fútbol sala dentro del hotel. La base naval adyacente cuenta asimismo con pista de baloncesto y circuito para correr en exteriores. Se dispone de información y accesibilidad a la práctica de deportes náuticos y de otro tipo de actividades en coordinación con las organizaciones deportivas de las Fuerzas Francesas en Yibuti. Además, se programan frecuentes excursiones a lugares característicos del país, a playas o a zonas de buceo y se da publicidad y participa en eventos deportivos organizados por los destacamentos presentes en la zona, como carreras populares o partidos de fútbol.

Para la comunicación el personal cuenta con dos redes WIFI permanentes (SAPZO), una en el hotel y otra en el destacamento, ambas de muy buena calidad y que permiten la comunicación particular por chat, voz o videoconferencia con España.

El destacamento dispone de telefonía IP para llamadas internacionales. Para la comunicación interna y la localización rápida en caso de urgencia, al personal se le proporciona un teléfono con tarjeta de voz de la operadora local de Yibuti.

Respecto a la asistencia sanitaria, se dispone de un ROLE 1 en el destacamento, que atiende al personal del contingente durante las 24h del día. Existe acceso permanente además, al ROLE 2 francés situado en la misma BA-188 y, en caso de necesidad, se puede utilizar el ROLE 2 estadounidense de Camp Lemonnier, aunque sus capacidades son algo inferiores a las del francés.

– COMPONENTE MARÍTIMO. FRAGATA NUMANCIA:

OPERACIÓN ATALANTA / COMPONENTE MARÍTIMO- FRAGATA "NUMANCIA"						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Fragata Numancia	España	2	5	3	4	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida se han visto incrementadas por disponer del SAPZO y el ROLE 1/2F.

En la Fragata Numancia la distribución de alojamientos, aseos y zonas de esparcimiento, es inherente al diseño de un buque de guerra con más de treinta años de servicio. Durante la mayor parte del despliegue se ha mantenido la máxima capacidad de alojamiento (229 personas), situación que influye negativamente en esta valoración y repercute en el bienestar de la dotación.

Cabe destacar que la alimentación a bordo ha sido sobresaliente, con una abundante variedad de platos y una excelente elaboración de los mismos por parte de la cocina, lo que ha influido muy positivamente en el ánimo y la moral de toda la dotación.

Respecto al bienestar, existe falta la de espacio a bordo correspondiente al diseño de un buque de guerra de estas características, compensada con otras medidas relacionadas con el bienestar a bordo como son, por ejemplo: la adecuación de un compartimento del buque como gimnasio, una red interna con abundante contenido multimedia, adquisición de juegos de mesa y videoconsolas, y la libertad de movimiento en los puertos de descanso sin restricciones COVID.

La red SAPZO ha posibilitado la comunicación constante con territorio nacional por parte del personal de la dotación, al permitir mantener un contacto estrecho con las familias y amigos, tanto a nivel de aplicaciones de mensajería, como de llamadas y de video-llamadas.

La asistencia sanitaria fue muy buena, al contar con un ROLE 1/2F durante todo el despliegue.

MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA EN MALI (EUTM MALI)

Con respecto al año pasado, nuestro contingente se ha reducido considerablemente y ha pasado de estar desplegado en siete bases diferentes y cinco localidades, a tan solo en tres bases y en dos localidades. En el momento de realizar este informe, el contingente español se encuentra desplegado en Bamako (en la sede del MHQ y en el Hotel Salam) y en Koulikoro (en el KTC). No se hace comparativa entre países respecto a las condiciones de vida, al ser comunes para todo el personal alojado en cada destacamento, solo significar que en el KTC son más antiguas y en peor estado de conservación y mantenimiento que en los otros asentamientos, pero igual para todos los países.

Respecto a las comunicaciones en KTC y MHQ, se considera que el contingente español obtendría una mejor valoración por tenerlas más potenciadas respecto al resto de países, al disponer de un CECOM nacional que posibilita el enlace seguro con TN, el acceso a internet y acceso a una red interna de entretenimiento (SAPZO).

OPERACIÓN EUTM-MALI					
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones
MHQ-HOTEL NORD-SUD (BAMAKO)	España	4	2	3	4
	Portugal	4	2	3	3
	Italia	4	2	3	3
	Alemania	4	2	3	2
	Irlanda	4	2	3	2
	Bulgaria	4	2	3	2
	R. Checa	4	2	3	2
	Eslovaquia	4	2	3	2
	Eslovenia	4	2	3	2
	Holanda	4	2	3	2
	Rumania	4	2	3	2
	Francia	4	2	3	2
	Grecia	4	2	3	2
KTC (KOULIKORO)	España	2	3	3	3
	Resto	2	3	3	2
HOTEL SALAM (BAMAKO)	España	4	3	3	2
	Resto	4	3	3	2

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

En cuanto a la asistencia sanitaria del contingente español, también se encuentra más reforzada que el resto de países, al disponer, además del ROLE 2 de IQARUS (común a todos los países), de dos oficiales de sanidad (médico y enfermero), quienes realizan una primera consulta, valoración y asistencia, antes de derivarlo, en caso necesario, al ROLE 2 de IQARUS.

Respecto al servicio de alimentación en el KTC, a cargo de la empresa EdA (Economat Des Armees) se ha detectado fluctuación en la calidad del mismo. Aunque se han realizado las reclamaciones correspondientes por parte de EUTM MALI, la empresa siempre argumenta que se ajusta a lo establecido en el contrato. Por esta razón, se debería revisar el contrato, al objeto de evitar que la empresa pueda ampararse en él cuando baja notoriamente la calidad del servicio.

OPERACIÓN APOYO A MALI (A/M). DESTACAMENTO AERO TRANSPORTABLE 'MARFIL' (SENEGAL)

OPERACIÓN APOYO A MALI- DESTACAMENTO MARFIL (SENEGAL)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Dat Marfil	España	4	4	4	4	4
Base Aérea AIBD	Francia	3	3	3	5	2

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Con respecto al año pasado, el contingente nacional ha cambiado de alojamiento a uno más próximo al aeropuerto, siendo un hotel civil de calidad adecuada y similar al anterior. En cuanto al lugar de trabajo, este se realiza en un destacamento francés, donde su gran fortaleza son las comunicaciones tanto operativas como para vida y bienestar.

En comparación con el contingente francés, el hecho de estar agrupados en un acuartelamiento, les proporciona mayor seguridad y servicios, sin embargo, los alojamientos no son comparables a los del hotel donde se aloja el personal español.

Los medios sanitarios en el DAT Marfil, incluyendo la disponibilidad de telemedicina con el Hospital Central de la Defensa y los acuerdos con distintos hospitales y clínicas, asegura una muy buena atención sanitaria.

MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA EN REPÚBLICA CENTROAFRICANA (EUTM RCA)

OPERACIÓN EUTM RCA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Camp Moana	Brasil	3	3	4	3	3
	España	3	3	3	3	3
	Francia	3	3	3	3	3
	Georgia	3	3	3	3	3
	Lituania	3	3	2	3	3
	Macedonia	3	3	2	3	3
	Polonia	3	3	2	3	3
	Portugal	3	3	4	3	3
	Rumania	3	3	3	3	3
	Serbia	3	3	4	3	3
	Eslovaquia	3	3	2	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Sobre bienestar y para este tipo de misiones en áreas aisladas, un número de participantes inferior a 6/8 PAX hace difícil mantener unas medidas de apoyo suficientes.

Sobre comunicaciones, en el caso de no disponer de personal y medios específicos (Centro de Comunicaciones), es esencial un apoyo técnico continuo para solventar las posibles incidencias del SAPZO, que ha tenido muchas averías.

OPERACIÓN DE APOYO A TURQUÍA. OPERACIÓN ACTIVE FENCE

Se realiza a continuación la valoración desde el punto de vista de cada base:

– UNION III

En lo referente al alojamiento y la alimentación la valoración es muy positiva y, en general, superior a la de otros países del entorno. También es positiva la valoración de capacidades e instalaciones destinadas al bienestar del personal, aunque habría cierto margen de mejora en lo relativo a material del gimnasio. En concreto podría ampliarse el número de máquinas de ejercicios así como la colocación de un tatami. Cabe destacar que ciertas instalaciones pueden ser utilizadas previo pago de una cuota. En cuanto a las comunicaciones, el contingente español ha utilizado tarjetas SIM que han proporcionado un servicio notable. El servicio sanitario obtiene una valoración general menor debido principalmente a que muchos de los especialistas más habituales se encuentran en el BDSC, lo que obliga a realizar un desplazamiento. Se propone incluir en esta ubicación el servicio de fisioterapia (otros países como Portugal o Dinamarca disponen de él).

OPERACIÓN APOYO A IRAQ						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
UNION III	España	5	5	3	4	1
	Italia	4	4	3	3	3
	Canadá	4	5	4	4	2
	UK	4	5	4	5	2
AL ASAD	España	4	4	3	2	4
	Alemania	4	4	3	2	4
	Polonia	4	4	4	4	4
	Italia	4	4	4	3	4
BDSC	España	4	4	4	3	4
	Polonia	4	4	4	3	4
	P. Bajos	4	4	4	3	4
	Italia	4	4	4	3	4
	USA	4	4	4	4	4
CQCTS-QW	España	2	2	2	3	2
	Irak	3	3	3	4	2
	USA	4	4	4	4	2

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

– AL ASAD

Tanto los servicios de alojamiento y alimentación como los de asistencia sanitaria, son comunes a todos los países que se ubican en la Base Aérea Al Asad, siendo todos ellos más que notables. Esto hace que la valoración que cada país realiza sobre estos servicios sea semejante. También son prácticamente comunes las zonas de ocio, bienestar y deporte, aunque cada país tiene particularmente zonas de vida más o menos acondicionadas. En el caso de España se consideran apropiadas. Por último, en lo referente a las comunicaciones cabe destacar que existe margen de mejora, si bien la ubicación geográfica de la base hace que resulte complicado mantener un servicio constante de conexión.

– BDSC / CQCTS-QW

Las condiciones existentes, en todos los aspectos, es suficiente pero mejorable, proponiéndose por ejemplo el poder disponer de un canal de información de 24h en español, así como otro de información internacional.

MONITORIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS DEL ACUERDO DE PAZ EN COLOMBIA

OPERACIÓN OBSERVADORES COLOMBIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Colombia	España	5	5	5	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida de los cinco observadores que están comisionados en Colombia son distintas en cada caso, debido a que cada uno de ellos vive en un lugar diferente del país, ya sean pueblos o ciudades pequeñas o grandes urbes. Aun así, la valoración que se realiza por parte de todos ellos es sobresaliente en casi todos los aspectos.

MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA EN MOZAMBIQUE (EUTM MOZAMBIQUE)

OPERACIÓN EUTM-MOZ						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
HOTEL CARDOSO (MAPUTO-MOZAMBIQUE)	España	5	5	5	5	5

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida del personal integrante de la EUTM-MOZ son iguales para todos los países participantes en la misión, el personal está alojado en hotel en el centro de Maputo, capital de Mozambique, en régimen de pensión completa, WIFI, TV y aire acondicionado en todas las habitaciones. El personal español alojado en habitación individual al igual que la mayoría del personal (solo en algunos casos en habitación doble).

PRESENCIA AVANZADA REFORZADA EN LETONIA. NATO EFP LETONIA

PRESENCIA AVANZADA REFORZADA EN LETONIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
ADAZI	España	4	3	5	4	4
	Albania	5	3	3	4	3
	Canadá	5	3	5	4	5
	República checa	5	3	4	4	4
	Dinamarca	4	3	4	4	4
	Islandia	Civil	Civil	Civil	Civil	Civil
	Polonia	5	3	3	4	4
	Eslovaquia	5	3	4	4	4
	Estados unidos	4	3	4	4	4
	Eslovenia	5	3	4	4	3
	Montenegro	5	3	4	4	3
	Macedonia	5	3	4	4	3
	Italia	5	3	4	4	4
LIELVARDE	España	5	3	5	4	4
	EEUU	4	3	5	4	5

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Se realiza la valoración desde el punto de vista de cada base:

– ADAZI

En líneas generales, la valoración que se realiza de todos los aspectos es muy similar a la de años anteriores, si bien se ajusta algo en lo referente a comunicaciones y asistencia sanitaria debido, seguramente, al incremento que se ha producido de personal en la Base en los últimos meses.

Todas las instalaciones son comunes a todos los países, de manera que la valoración por parte de todos es muy parecida y sobresaliente. Si bien el personal español (también danés y estadounidense) está alojado en tiendas perfectamente acondicionadas, se considera que debería reubicarse a algún edificio o a contenedores de vida (actualmente se está trabajando en este proyecto desde España). El principal

aspecto a mejorar en cuanto a habitabilidad, es la ratio de individuos por habitación, actualmente fijado en ocho, compartiendo zonas de aseo. Además, el Contingente Español dispone de Casa España como lugar de ocio, que permite pasar tiempo de asueto con mayor independencia al resto de contingentes, considerándose como una buena medida de mejora en la calidad de vida del personal en cuanto a ocio y bienestar.

En cuanto a comunicaciones con las familias, en los alojamientos se dispone de conexión a internet gratuita, que permite comunicarse con aplicaciones móviles u ordenadores.

La alimentación es la misma para todo el personal de la Base siendo, en general bastante bueno. El margen de mejora podría darse en aumentar tanto la variedad de las comidas como el ritmo de reposición. Así mismo, el personal celiaco no dispone de menús específicos.

– LIELVARDE

La valoración en todos los aspectos es muy positiva, pudiendo mejorarse también la ratio de personal por habitación (en caso de disponibilidad de espacio), así como el ancho de banda de internet que llega a saturarse en algunas franjas horarias. En cuanto a la alimentación, la calidad es buena, pero algo repetitiva.

OPERACIÓN REFUERZO POLICÍA AÉREA SUR. NATO eAP SOUTH

– eAP BLOQUE 61 (RUMANÍA)

OPERACIÓN REFUERZO POLICÍA AÉREA SUR. NATO eAP SOUTHN eAP-61						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
BORCEA-FETESTI (DAT VIESPE)	España	4	4	4	4	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida del personal desplegado en Rumania en la DAT Viespe son muy buenas, aunque no es posible compararlas con las de otros países aliados por falta de información.

– eAP RADAR DESPLEGABLE (RUMANÍA)

OPERACIÓN REFUERZO POLICÍA AÉREA SUR. NATO eAP SOUTHN eAP-61						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
SCHITU (DAT TUGRU)	España	4	4	4	4	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Al igual que el otro destacamento de eAP en Rumanía, las condiciones de vida del personal del DAT Tigru son muy buenas, aunque no es posible compararlas con las de otros países aliados por falta de información.

FUERZA DE RESPUESTA AUMENTADA DE LA OTAN (ENRF). GRUPOS NAVALES PERMANENTES DE LA OTAN

FUERZA DE RESPUESTA AUMENTADA DE LA OTAN (ENRF)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
FRAGATA CRISTÓBAL COLÓN	España	4	4	4	4	4
USS SHERMAN	EEUU	2	3	3	2	-

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Los estándares de alojamiento y alimentación se consideran al menos iguales, y en algunos casos superiores, al resto de los buques de la agrupación SNMG2. Por no haber estado en otros buques de la agrupación, sólo se informa de las condiciones de vida a bordo del USS SHERMAN en el que se han celebrado reuniones operativas y se ha podido observar estas condiciones.

El estándar de bienestar también se considera elevado, similar al de los países participantes en la SNMG2. No obstante, se considera necesario disponer de mayor recurso económico para ofrecer mayor número de actividades culturales en las visitas a puerto.

Los estándares de comunicaciones y asistencia sanitaria se consideran similares al resto de las unidades de la SNMG2. En cuanto a la asistencia sanitaria, el ROLE 1 resuelve las principales incidencias a bordo, pero es limitado para otras (por ejemplo, odontología). En cuanto a comunicaciones, si bien se tiene acceso al sistema SAPZO, el ancho de banda y los terminales disponibles son limitados para determinados trabajos (UNED, estudios varios, etc.) y por lo tanto, mejorables. En el caso del USS SHERMAN, por ejemplo, no cuenta con una red wifi a la que poder conectar dispositivos móviles. Para comunicarse con las familias utilizan entornos web de mensajería instantánea (ej. Facebook Messenger) habilitadas en su red Unclass («NIPR»).

Las condiciones de vida y trabajo en general, se consideran medio-altas.

PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (GOLFO DE GUINEA). CMP-GoG.

PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (GOLFO DE GUINEA). CMP-GoG.						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
BAM RELÁMPAGO (P-43)	España	4	4	4	4	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Se mantiene el grado de satisfacción general en cuanto a condiciones de vida y trabajo de años anteriores.

El elevado grado de ocupación de alojamientos a bordo (96%) al incorporar un gran número de capacidades adicionales a la propia dotación del buque (Equipo Operativo de Seguridad, Unidad Aérea Embarcada, ROLE 1, buceadores, analista de Inteligencia e intérprete) ha provocado una disminución en la calidad del bienestar y alojamiento general del buque, con respecto a años anteriores.

Asimismo, la constreñida agenda de actividades de cooperación militar (ACM), de apoyo a las delegaciones diplomáticas (ADD) y eventos relacionados con las Presencias Marítimas Coordinadas (PMC-UE) desarrolladas en todos los puertos del despliegue dificulta el descanso y esparcimiento de la dotación, endureciendo las condiciones de vida a bordo. Se propone incluir algún puerto intermedio durante el desarrollo del despliegue que facilite el descanso y ofrezca oportunidades de ocio para la dotación sin tener que compatibilizar actividades. Esta última propuesta mejoraría el bienestar de la tripulación en términos generales.

INICIATIVA DE RESPUESTA DE LA OTAN (NRI)

INICIATIVA DE RESPUESTA DE LA OTAN (NRI)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	Asistencia Sanitaria
Barcos de la agrupación	España	4	4	3	3	4
	Alemania	4	Sin datos	3	Sin datos	4
	Estados unidos	2	4	2	1	5

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

La operación Nato Readiness Initiative (NRI) comenzó este año 2022. Se hace una valoración de las condiciones alojamiento, alimentación, bienestar, comunicaciones y asistencia sanitaria.

Ocupadas 220 de 236 camas a bordo. El personal se aloja en los camarotes y sollados del barco según escala y función a bordo, con la excepción de dos suboficiales comisionados que han tenido que alojarse en un sollado de CB1º por no haber más camas disponibles en los alojamientos de suboficiales. Se considera mejorable el alojamiento, si bien se ha apreciado que es de mayor calidad que el alojamiento del buque americano. Relativo a alimentación, los víveres son adquiridos por contrato centralizado y elaborados a bordo por personal de la dotación. En general, buena calidad víveres y muy buena elaboración a bordo.

En cuanto a Bienestar, valoración media-alta. Destaca la peluquería, gestionada por la unidad. Existe personal cualificado a bordo que compatibiliza las tareas propias de su puesto con las de este servicio. La calidad de este servicio es media. Hay servicio de lavandería un día a la semana. Gestionado por personal y con material del barco. Servicio de calidad media/alta. En cuanto a las instalaciones deportivas, gimnasio dividido en dos compartimentos, uno con cuatro puestos para ejercicio aeróbico (cinta y elíptica) y otro con un multibanco y dos estaciones para levantamiento de pesas. Además, se emplean otros espacios del barco para práctica de ejercicio físico. Destacan en este aspecto de bienestar las actividades culturales y de ocio. Se organizan campeonatos de juegos de cartas y videoconsolas con participación de gran parte de la dotación. Durante la estancia del buque en puerto se realizan visitas a la ciudad y alrededores por parte de la dotación.

Relativo a comunicación, el acceso a internet y redes sociales a través de SAPZO ha sido bueno durante el despliegue, no obstante, tanto los dos canales de televisión como el repositorio multimedia que proporciona este servicio han sido deficientes. La mala calidad de recepción de los canales TV hacía imposible la visualización de ningún contenido. De la misma manera, el repositorio multimedia (películas, series, documentales...) no ha funcionado correctamente. Además, se dispone de servicio de internet libre a través de IGX que permitió disfrutar de una red WIFI

en cámaras, comedores y sollados de calidad aceptable. Las líneas telefónicas son suficientes para que toda la dotación tenga la posibilidad de realizar llamadas a TN a diario.

La asistencia sanitaria se considera buena. Se dispone de enfermería con consulta, sala de curas y sala de ingreso con cuatro camas con variado material sanitario.

2.8.5. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP)

Las Oficinas de Apoyo al Personal Militar (OFAP) de las Fuerzas Armadas nacen para cubrir las necesidades informativas y de medidas de apoyo a todos los militares en las bases, acuartelamientos y establecimientos (BAE) derivadas de la total profesionalización de las FAS tras la suspensión del Servicio Militar el 31 de diciembre de 2001.

Estas oficinas fueron creadas por Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, que ha sido modificada por la Orden Ministerial 60/2012, de 4 de septiembre y por la Orden Ministerial 47/2021, de 21 de septiembre de 2021, y su misión, con carácter general, es proporcionar información y apoyo a todos los militares de las unidades, centros y organismos que les sean adscritos, en los asuntos de su interés, tanto profesional como personal, con la finalidad de lograr una mayor satisfacción particular, favorecer su integración en la institución militar, cooperar a su desarrollo personal y profesional y facilitar su relación con la sociedad civil.

Dichas oficinas, dentro o fuera del territorio nacional, forman parte de la estructura de la Subsecretaría de Defensa, del Estado Mayor de la Defensa y de los respectivos Ejércitos y la Armada, que tienen a su cargo la administración de los recursos humanos.

En la Memoria-Informe del Observatorio de la vida militar correspondiente al año 2021, se hizo una amplia descripción de sus cometidos específicos, las diferentes categorías y su distribución en la estructura de las Fuerzas Armadas, así como las acciones concretas realizadas por las OFAP.

DIGENPER

En la mencionada Orden Ministerial 47, de 21 de septiembre de 2021, aprueba la creación de las respectivas OFAP en las bases, acuartelamientos y establecimientos del Órgano Central.

Los cometidos contemplados en la citada OM se están realizando por mediación de la Subdirección General de Régimen Interior y de las diferentes Direcciones Generales y Unidades de destino. Un ejemplo de estos cometidos es la confección y entrega por la SDG de Régimen Interior de la Guía de acogida al personal que se incorpora destinado o comisionado al Órgano Central.

EJÉRCITO DE TIERRA

Como en el año 2021, el Ejército de Tierra tiene organizadas 120 OFAP de diferentes categorías, además de 12 puntos de información.

El personal destinado en estas OFAP es el siguiente

PERSONAL DESTINADO OFAP ET	EMPLEO	NÚMERO
	Comandante	1
	Capitán	4
	Teniente	2
	Subteniente	90
	Brigada	5
	Cabo 1º	191
	Cabo	32
	Soldado	9
	Personal Laboral	3
	TOTAL	337

Fuente: Ejército de Tierra

Número de personal, por categorías militares, a la que atienden las OFAP, incluyendo al personal militar a Reservistas de Especial Disponibilidad y otro personal que ha cesado su compromiso con las FAS durante 2022, es:

PERSONAL ATENDIDO POR LAS OFAP DEL ET

OFICIALES	UBOFICIALE	TROPA	CIVILES	TOTAL
6.262	12.987	50.366	3.394	73.009

Fuente: Ejército de Tierra

Locales y material de las OFAP para el cumplimiento de sus cometidos.

LOCALES E INSTALACIONES	ESTADO			TOTAL
	Bueno	Malo	Regular	
Zona de espera	56	1	5	62
Zona de información y consulta (locutorios internet, área informadores, videoconferencia)	102	1	16	119
Zona atención personal	129	2	9	140
Zona de reuniones (aulas, salón actos, sala conferencias y similar)	115	2	14	131
Zona gestión y archivo (oficinas)	26	0	0	26
Otras instalaciones (salas de lectura, sala de video, sala de juegos, etc.)	48	1	3	52
TOTALES	476	7	47	530
Tanto por ciento	89,81%	1,32%	8,87%	

Fuente: Ejército de Tierra

LOCALES E INSTALACIONES	TOTAL ZONAS	PUESTOS INTRANET	PUESTOS INTERNET	PANELES INFORMATIVOS
Zona de espera	62	28	23	90
Zona de información y consulta (locutorios internet, área informadores, videoconferencia)	119	431	190	71
Zona atención personal	140	156	56	67
Zona de reuniones (aulas, salón actos, sala conferencias y similar)	131	128	93	26
Zona gestión y archivo (oficinas)	26	88	36	34
Otras instalaciones (salas de lectura, sala de video, sala de juegos, etc.)	52	22	9	32
TOTALES	530	853	407	320

Fuente: Ejército de Tierra

Respecto del material informático y la conectividad de las OFAP, la información numérica es la siguiente.

MATERIAL INFORMÁTICO DE LAS OFAP DEL ET

	ORDENADOR	IMPRESORA	ESCANER	FOTOCOPIADORA	PROYECTOR VIDEO	TV INFORMATIVA	LÍNEA EXT. TFNO	LICENCIA PROGRAMA (Software)
MATERIAL INFORMÁTICO	783	100	61	43	81	126	117	30
PROMEDIO POR OFAP	7	2	1	1	1	2	2	1

Fuente: Ejército de Tierra

CONECTIVIDAD INTERNET OFAP ET

ADSL	FIBRA	WI-FI	WI-FI RAP
28	73	66	99

Fuente: Ejército de Tierra

Las acciones realizadas por las OFAP del Ejército de Tierra, durante el año 2022, fueron las siguientes

ACCIÓN APOYO EMPLEO OFAP ET	NÚMERO ACCIONES	HORAS EMPLEADAS	AUDIENCIA
Acción difusión informativa	43	112	1.689
Acuerdos/contacto empresas	14	1.096	159
Asesoramiento Laboral	121	946	959
Charla/conferencia	91	274	8.449
Otras actividades	17	1.384	182
Taller Empleo	53	2.044	1.058
TOTAL	339	5.856	12.496

Fuente: Ejército de Tierra

ACCIÓN APOYO FORMACIÓN OFAP ET	NÚMERO	AUDIENCIA
Acción difusión informativa	37	6133
Apoyo Curso/Actividad Formación Profesional para Empleo	125	2023
Apoyo PEAC	20	293
Otras acciones	10	77
TOTAL	192	8.526

Fuente: Ejército de Tierra

ACTIVIDAD SOCIOCULTURAL OFAP ET	NÚMERO	AUDIENCIA
Actividad lúdico-deportiva (esquí-montaña, otros)	16	1228
Visita cultural (museos, instituciones, monumentos, otros)	40	1422
TOTAL	56	2.650

Fuente: Ejército de Tierra

ATENCIÓN OFAP ET CONSULTAS SOBRE ASUNTOS GENERALES Y PROFESIONALES		ATENCIÓN OFAP ET CONSULTAS SOBRE ASESORAMIENTO LABORAL	
CONSULTA EN LÍNEA	CONSULTA PRESENCIAL	CONSULTA EN LÍNEA	CONSULTA PRESENCIAL
55354	74451	7530	11784

Fuente: Ejército de Tierra

APOYOS DIRECTOS OFAP A PERSONAL FAMILIAR EN OPERACIONES GESTIONADOS POR OFAP	
NÚMERO DE APOYOS	38

Fuente: Ejército de Tierra

ACCIONES APOYO DIRECTO OFAP A HERIDOS Y FALLECIDOS	NÚMERO ACCIONES
Apoyo tramitación indemnización, pensión viudedad/orfandad, Becas y Ayudas y otros	7
Atención consultas de familia fallecido/herido	1
Seguimiento heridos	4
Seguimiento por pase a retiro por accidente	2
TOTAL	14

Fuente: Ejército de Tierra

Propuestas de mejora en relación con las OFAP

Dada la heterogeneidad de las necesidades de cada OFAP, se ha procedido a agruparlas por categorías para su análisis posterior.

TIPO NECESIDAD EN OFAP	RECuento	% por tipo NECESIDAD
Mat. Informático	129	48,68%
Créditos	38	14,34%
Formación	35	13,21%
Otros	27	10,19%
Personal	19	7,17%
Software	17	6,42%
TOTAL	265	

Fuente: Ejército de Tierra

Áreas de mejora:

- Material informático (hardware). Principal carencia identificada. Se puede resumir en:
- Necesidad de sustitución de los ordenadores obsoletos que ralentizan las consultas y gestiones telemáticas.
- Necesidad de adquisición de material multifunción impresora/escáner/fotocopiadora.

- d) Créditos. Necesidad de incrementar los créditos asignados a actividades socio-culturales.
- e) Formación. Se necesita mejorar la formación de todo el personal gestor y/o informador de las OFAP tanto en áreas específicas del puesto como en otras muy necesarias como ofimática.
- f) Personal: es imprescindible contar con el máximo personal destinado con dedicación exclusiva.
- g) Software: adquisición licencias MS Office y Adobe Pro.

ARMADA

Como en el año 2021, la Armada tiene organizadas seis OFAP principales (Ferrol, Cartagena, San Fernando, Rota, Las Palmas y Madrid), de las cuales dependen 36 OFAP básicas o de Unidad.

El personal destinado en estas OFAP es el siguiente

PERSONAL DESTINADO OFAP ARMADA	EMPLEO	NÚMERO
	Capitán	1
	Tte. de Navío	4
	Subteniente	4
	Brigada	4
	Sargento 1º	1
	Cabo Mayor	5
	Cabo 1º	8
	Cabo	13
	Soldado/ Marinero	18
	Personal Funcionario	4
	Personal Laboral	8
	TOTAL	70

Fuente: Armada

Como las OFAP son parte de los Organismos de Apoyo al Personal (OAP) que tienen como Jefe de unidad un CN, se podría considerar que, aunque de manera compartida, el CN también es parte de la OFAP.

El número y distribución del personal atendido por las OFAP de la Armada es el siguiente

	Oficial	Suboficial	Marinería y Tropa	TOTAL
Ferrol	429	772	2.085	3.286
Cartagena	424	734	1.647	2.805
San Fernando	883	1.656	5.991	8.530
Las Palmas	110	165	509	784
Madrid	711	572	2.524	3.807
TOTAL	2.557	3.899	12.756	19.212

Fuente: Armada

El estado de los locales y material de las OFAP es adecuado a sus necesidades.

Durante el año tratado en este informe, se atendieron consultas sobre temas diversos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Guardias y Servicios
- Vacantes, destinos y comisiones
- Ingreso Guardia Civil/Policía Nacional
- Permisos y Licencias
- Reinserción Laboral/SAPROMIL
- Asistencia al Personal
- Tropa Permanente
- Apoyo a la movilidad geográfica
- Conciliación Familiar
- Retribuciones/Ayudas Económicas
- Ingreso Escala Básica
- Ascensos
- Compromisos
- Actividades/Pruebas Físicas
- Situaciones Administrativas
- Cometidos Profesionales
- Asistencia Sanitaria
- Convalidación de titulaciones
- Incompatibilidades del personal militar

Asimismo se llevaron a cabo actividades de comunicación, entrevistas, conferencias y charlas informativas, cursos de apoyo, apoyo para la inserción laboral, actividades socioculturales, deportivas y de ocio, colaboración en acciones de reclutamiento y apoyo a las familias.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

En el Ejército del Aire y del Espacio existen 40 OFAP distribuidas de la siguiente manera: 10 Tipo A, 7 tipo B, 3 tipo C y 20 tipo D.

El personal destinado en estas OFAP es el siguiente

PERSONAL DESTINADO OFAP EA	EMPLEO	NÚMERO
	Oficiales	15
	Suboficiales	24
	Cabo Mayor	9
	Cabo 1º	19
	Cabo	32
	Soldado/ Marinero	23
	Personal Funcionario	-
	Personal Laboral	-
	TOTAL	122

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El número de personal, por categorías militares, a la que atienden las OFAP es:

PERSONAL ATENDIDO POR LAS OFAP DEL EA

	OFICIALES GENERALES	OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA	TOTAL
ACTIVO	31	2.055	5.629	9.612	17.327
RESERVA	8	102	1		111
TOTAL	39	2.157	5.630	9.612	17.438

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Los locales ocupados y gestionados por estas OFAP son muy variados y en diferente estado de uso y mantenimiento. Las principales necesidades que tienen son:

- Reposición y modernización de material informático (Ordenadores y proyectores)
- Mejora de la conexión a internet.
- Reposición y modernización de instalaciones y material deportivo.
- Modernización de equipos multimedia.
- Renovación del mobiliario (mesas y sillas)
- Dotación de equipaciones deportivas.
- Adquisición de material que permita la preparación para los estudios de Técnico Militar y acceso a Guardia Civil y Cuerpo de Policía Nacional
- En general, acometer el mantenimiento y mejora de las instalaciones ocupadas.

Las acciones realizadas por las OFAP, expresado por el número de ellas que ha organizado alguna de cada tipo, durante 2022, han sido las siguientes

- Charlas culturales (6).
- Visitas a centros de interés cultural, local y nacional (8).
- Adquisición de libros para la biblioteca (6).
- Concursos con centros docentes y organismos civiles (3).
- Visitas guiadas de la Unidad (28).
- Exposiciones a nivel local (9).
- Conciertos de bandas y festivales (8).
- Captación de cursos de formación (17).
- Adquisición diaria de prensa y revistas (11).
- Gestión informativa a través de INFOTROPA (28)
- Información sobre alternativas laborales en el ámbito civil (29).
- Información actividades de ocio y tiempo libre (36).
- Información y gestión de acción social (35).
- Información y gestión de asistencia al personal (37).
- Conferencias Plan de Acción PAIDP (17).
- Información militar y general personalizada (38).
- Punto de información juvenil (15).
- Conferencias prevención drogadicción y alcoholismo (14).
- Información y utilización LOTUS NOTES, BOD, BOE (32).
- Fonoteca (3).
- Videoteca (8).
- Campeonatos de juegos de mesa (17).
- Préstamo de libros, DVD, CD y vídeos (25).
- Técnicas de orientación sobre el terreno (10)
- Actos de despedida de personal de la escala de tropa (27)
- Fomento del turismo rural (11)
- Competiciones en campeonatos (24)
- Carreras de orientación (15)
- Carreras deportivas (24)
- Campeonatos de tiro (arma larga, arma corta, arco) (24)

- Reposición de material deportivo de la unidad (22)
- Deportes variados (23)
- Ciclismo (4)
- Pádel (27)
- Clases de inglés (5)
- Curso de conducción (5)
- Orientación y gestión de los cursos FPE (23)
- Orientación y gestión de los cursos de apoyo (32)
- Orientación y gestión de los cursos de Rumbo de empleo (23)
- Apoyo en centros de selección (12)
- Charlas informativas en centros educativos (6)
- Organización del día de la familia (9)
- Actividades y charlas de orientación (30)
- Personal OFAP conocimientos de orientación profesional (19)
- Actividades de bolsa de trabajo (19)

2.9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PERSONAL DE LAS FAS

La movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas es una especificidad de la profesión militar, pero que, curiosamente, no se encuentra regulada en la legislación dentro de lo que podríamos llamar el régimen de personal, esto es el Real Decreto 96/2009 por el que aprueban las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas², en la que en su artículo 20 habla de la disponibilidad permanente del militar para el servicio, pero no se hace mención a la movilidad.

La Ley 39/2007 de la carrera militar³, que en su artículo 101 sobre la provisión de destinos establece en su punto 1 que *«Las normas generales de provisión de destinos incluirán el tiempo mínimo y, en su caso,....., atendiendo a las características de la vacante, a los historiales militares de los que puedan ser destinados y a la movilidad geográfica a la que están sujetos los militares profesionales.»*

Por otra parte la ley de Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes⁴, que en su artículo 32.1 de acciones complementarias al apoyo del personal militar establece que *«existirán las de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.»* Y en el artículo 54 dentro de las funciones del Observatorio de la vida militar figura que *«Analizará los problemas que en el entorno familiar de los afectados se producen como consecuencia de su disponibilidad, movilidad geográfica y de su específico ejercicio profesional que conlleva la participación en operaciones en el exterior.»*

Por último, en la exposición de motivos de la Ley 26/1999, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de las Fuerzas Armadas se cita que *«uno de los aspectos singulares de la condición militar que requiere una definición complementaria con rango de ley es la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad por razones profesionales»*. Hasta la fecha esta definición no ha sido expuesta ni regulada.

Curiosamente, la movilidad geográfica sí que está reglada en la legislación civil y más concretamente en la Ley 2/2015 del Estatuto de los trabajadores⁵, donde en los artículos 39 y 40 se regula la movilidad geográfica de los empleados.

2 Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

3 Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

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

5 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Se puede concluir que, siendo los militares a los que se les supone la movilidad geográfica como algo consustancial a su profesión, no disponen de ninguna normativa al respecto, mientras que los trabajadores, en su estatuto público, sí que la tienen desarrollada.

Dentro de la movilidad geográfica⁶, en general, podemos distinguir entre lo que son traslados y lo que son desplazamientos.

En el caso del traslado, el cambio a otra localidad implica un cambio de residencia, que podrá ser en el territorio nacional o en el extranjero. En las FAS el traslado al extranjero no suele presentar problemas por las especiales características que analizaremos y es el traslado en territorio nacional el que mayores inconvenientes presenta. Veremos más adelante que el tratamiento que se da en la FAS en uno y otro caso difieren bastante y pueden ser causa de conflicto.

En el caso de los desplazamientos, estos son cambios geográficos de carácter temporal y de duración menor de 12 meses y a una población distinta de su domicilio oficial y no supone un cambio de residencia. En el caso de los militares los desplazamientos son debidos a comisiones de servicio (El concepto, los motivos y normas para la designación de una comisión de servicio se encuentran desarrolladas en el RD 456/2011 de reglamento de destinos del personal militar profesional.) o debidos a las operaciones, ejercicios y maniobras de las unidades operativas a las que pertenecen y que exigen la ausencia del militar de su domicilio habitual.

2.9.1. La movilidad geográfica. Los traslados. Razones, estímulos y frenos

A falta de una encuesta que pueda determinar con mayor precisión la situación actual, las principales razones que impulsan a un militar a trasladarse podrían ser:

- La mejora profesional: por su posibilidad de crecimiento profesional, mejora en sus evaluaciones y en su situación profesional al asumir nuevas o mayores responsabilidades.
- La situación económica personal. La búsqueda de una mejor retribución dentro de las FAS se circunscribe, especialmente, a los destinos en el extranjero donde las condiciones económicas son mucho mejores que las que existen en los destinos localizados en territorio nacional. Además, la participación de unidades en misiones de paz conllevan un aumento de ingresos por participación en dichas misiones y puede influir a la hora de solicitar un cambio de destino dentro de las FAS.
- Experiencia personal: La experiencia cultural puede ser un factor que, aunque residual en los cambios de destino dentro del territorio nacional, puede ser tenido en cuenta en el caso de las expatriaciones.
- Mejora familiar, al facilitar los estudios universitarios de los hijos o el empleo o ascenso profesional de la pareja

Desde el punto de vista Institucional, en la movilidad geográfica concurren dos tipos de intereses que en realidad pueden resultar opuestos, Por una parte tendríamos los «intereses estimulantes» que serían aquellos en los que las FAS potencian la movilidad como una buena forma de mejorar sus capacidades para dotar a sus unidades con el personal necesario, completar la formación de sus efectivos y hacer más eficientes a cada una de sus unidades. A esto podríamos añadir la capacidad de las FAS de proporcionar «políti-

6 ALEMÁN PÁEZ, Francisco.- "La movilidad geográfica de los trabajadores. Notas para un debate jurídico y sociológico".- Revista de Fomento Social, 54,(1999)

cas» que favorezcan y promuevan la movilidad entre los militares. Entre estos estímulos podrían estar:

- La generación de cultura y una actitud positiva respecto a la movilidad.
- Asegurar las condiciones del traslado y la adaptación al nuevo entorno.
- Mejorar las retribuciones.
- Mejorar la situación profesional, promociones, méritos, etc.

Frente a estos estímulos estarían los «intereses freno» u obstáculos, que contribuyen a rechazar la movilidad por el impacto que ésta tiene en la organización de la vida profesional, personal y familiar de los interesados. Ello es debido, fundamentalmente, a los siguientes factores:

- Escasas políticas impulsoras de la movilidad.
- El desarraigo cultural, familiar y social que pueden experimentar los que se trasladan.
- El problema de la vivienda.
- El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge.
- Posible pérdida de capacidad económica.
- Problemas de Residencias o alojamientos logísticos militares cuando se decide no trasladar a la familia.
- Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos. Estudios en lenguas cooficiales.

Iniciando el desarrollo de cada uno de estos «obstáculos» podemos observar que:

2.9.2. Escasas políticas impulsoras de la movilidad.

Actualmente las principales medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los militares son:

a. La compensación económica.

En 1990, por el RD 1751/1990, de 20 de diciembre, se crea el Instituto para la vivienda de las Fuerzas Armadas y se suprimen los distintos Patronatos de casas militares de los ejércitos para adoptar medidas para cubrir las necesidades de vivienda de los miembros de las Fuerzas Armadas, reconocer, en su defecto, compensaciones económicas sustitutorias y fomentar el acceso a la propiedad privada. En 1999, con la Ley 26/1999 de medidas de apoyo a la movilidad geográfica, se modifica esta política de vivienda al proceder a enajenar el parque de viviendas militares para *«facilitar la movilidad geográfica del militar en servicio activo mediante el apoyo a sus necesidades de vivienda por cambio de destino y localidad»*, a través de una compensación económica con una duración máxima de treinta y seis meses, la asignación en régimen de arrendamiento especial de las viviendas militares o mediante ayudas para el acceso a la propiedad de la vivienda. De estas, la primera y la tercera podrían ser universales, pero las ayudas al acceso a la propiedad no se conceden por falta de fondos (tal y como figura en la memoria anual del INVIED desde al menos 2014 hasta la fecha). Además, no existe un plan integral que defina el problema y que desarrolle las medidas de apoyo a los militares y a sus familias.

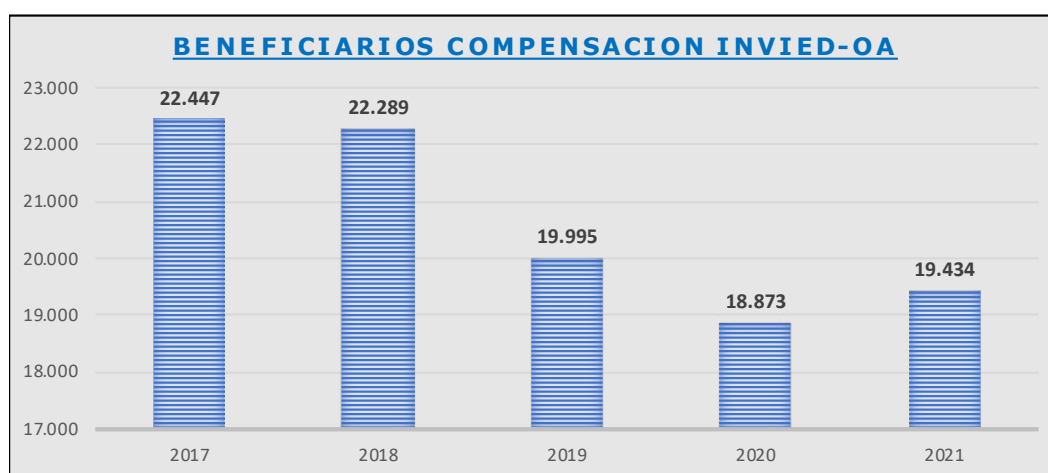
La cuantía de la compensación económica, conforme al artículo 62 del Estatuto⁷ del organismo autónomo Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa

⁷ Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa.

(INVIED-OA), se fija cada año «por Orden del Ministro de Defensa, teniendo en cuenta los precios del mercado de alquiler de viviendas en las diferentes localidades y las equivalencias entre los empleos militares y los grupos/subgrupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas».

Actualmente existen 8 grupos de localidades, siendo el grupo 0 el correspondiente a las localidades donde el nivel de vida es superior. En el resto de los grupos los cambios de las localidades asignado a cada uno de ellos ha variado muy poco con el tiempo, pero desde 2012 los importes asignados no se han modificado, por lo que en realidad se ha producido y se está produciendo una merma en la compensación que reciben los beneficiarios.

Para hacernos una idea de lo que supone la compensación en el personal de las FAS, se adjunta el siguiente cuadro obtenido de las memorias anuales publicadas del INVIED-OA, correspondientes a los últimos cinco años:



Fuente: Producción propia de las memorias anuales INVIED-OA

Teniendo en cuenta que la compensación se puede recibir durante 36 meses, se podría extrapolar el dato, grosso modo, de que cada año se incorporan entre 6.000 y 7.000 beneficiarios nuevos y dejan de percibirla otros tantos (lo que representa entre un 5% y un 6% de los militares profesionales) mientras que el resto de los beneficiarios procede de años anteriores.

En el año 2021, la distribución por categorías era la que se muestra en el cuadro y el número total de beneficiarios ascendía a 19.434 lo que representaba un 16,5% de los militares.

	2.021				
	C. Comunes	ET	ARMADA	EA	TOTALES
OFICIALES	455	2.217	1.173	707	4.552
SUBOFICIALES	93	4.141	1.522	1.296	7.052
MTM PERMANENTES	0	422	288	62	772
MTM TEMPORALES	0	4.886	1.625	547	7.058
TOTAL	548	11.666	4.608	2.612	19.434

Fuente: Producción propia de la memorias anual INVIED-OA 2021

En cuanto a la cuantía de la compensación, el parecer general es que ésta es insuficiente en comparación con el precio real de los alquileres y con la duración de dicha compensación. Sirva como ejemplo que la tensión en el mercado inmobiliario en Madrid es muy alta y los precios de los alquileres, como mínimo, doblan la ayuda que proporciona y sólo durante tres años, el INVIED-OA. La solución que adoptan muchos militares es alejarse del centro de Madrid, que si bien abarata los costes del alquiler, alargan los traslados lo que va en claro detrimento de la conciliación familiar. Esto, sumado a la modificación de las situaciones familiares, en especial el trabajo del cónyuge, lleva a que muchos militares tomen la decisión de no trasladar a Madrid a su familia.

La compensación económica es tramitada por el INVIED-OA como una retribución dineraria entregada por un segundo pagador al militar profesional. El punto 2 del artículo 3 de la Ley 26/1999 especifica que esta ayuda «no tendrá carácter retributivo», pero la AEAT ante cualquier alegación responde que el Ministerio de Defensa la tramita como una retribución. Aunque el pago lo realiza el Ministerio de Defensa, éste lo tramita como un pagador diferente lo cual implica que además de tributar por la ayuda al tener dos pagadores, el porcentaje de IRPF a devengar al Estado aumenta en comparación a si la misma cantidad se recibiese de un solo pagador.

En el informe del ET sobre movilidad del año 2021 publicado en la Memoria del OVM de ese año, y en relación con el INVIED-OA, se establecía que dicho Instituto proporcionaba una ayuda o compensación económica por cambio de localidad de destino durante los tres primeros años y se señalaba que ésta ayuda a la movilidad geográfica variaba entre localidades muy próximas pertenecientes a la misma área geográfica, mientras que en la realidad, los precios del alquiler entre pequeñas poblaciones y ciudades próximas no suele variar en su cuantía. Al persistir esta situación, parece lógico que siendo la misma área geográfica las cantidades de las ayudas deberían ser las mismas.

Además, y no es un aspecto menor, la compensación económica no refleja la entidad de la unidad familiar ya que las cuantías mensuales asignadas no tienen en consideración el número de miembros que tiene la unidad familiar y por tanto el tipo/tamaño de vivienda que el militar tiene que alquilar en función de este número.

Por otro lado, es conveniente apuntar que en determinadas áreas geográficas definidas por el INVIED-OA se incluyen poblaciones muy alejadas de las localidades del destino real y a las que se le asignan ayudas inferiores y no se tiene en cuenta que vivir en esas localidades implica dedicar mucho tiempo diariamente a desplazamientos, lo que afecta a la conciliación familiar y supone un coste adicional para el militar.

En la Armada se considera que, si bien la ayuda para alquiler de vivienda se percibe únicamente durante tres años en el mismo grupo de localidades, transcurrido ese tiempo la necesidad de vivienda no desaparece, lo que supone un perjuicio económico considerable, especialmente para aquel personal destinado en localidades donde el precio del alquiler es alto, como por ejemplo Madrid, Las Palmas de Gran Canaria o Mahón.

De este modo, el personal que se trasladó con su familia y que sigue de alquiler tiene que asumir el pago de una renta alta y ya sin ningún apoyo, por lo que se produce una pérdida importante de poder adquisitivo que repercute en su calidad de vida. (Puede suponer, un menoscabo de casi un 20% sobre las retribuciones que se recibían incorporando la compensación. Los efectos son más negativos conforme las nóminas son más reducidas.)

El EA propone además, que se inicien los cambios legislativos necesarios para que las medidas de apoyo a la movilidad geográfica se apliquen al personal desde su primer destino (problema común a todos los Ejércitos y la Armada) al personal, que habiéndose beneficiado en alguna ocasión de las ayudas del INVIED-OA pueda, transcurrido el periodo de tiempo que se estime oportuno, acogerse de nuevo a las medidas de apoyo a la movilidad geográfica en caso de cambio de destino.

El EA considera necesario contemplar como una medida más de apoyo a la movilidad, la promoción centralizada de cooperativas de vivienda que permitan el acceso al personal a la vivienda en propiedad, lo que favorecería el «adelgazamiento» de beneficiarios de medidas de apoyo a la movilidad así como la construcción/adquisición de viviendas para ser gestionadas de forma centralizada en régimen de alquiler temporal al objeto de facilitar la movilidad.

A la vista de todo lo anterior se estima que las ayudas del INVIED-OA son muy escasas en importe y en tiempo. Sería conveniente estudiar la percepción de complementos en las nóminas en función del mercado inmobiliario en las distintas ciudades. El personal que pasa destinado al extranjero no tiene los problemas que se dan en territorio nacional debido a las altas retribuciones que reciben, lo que hace que la ratio «Recursos dedicados al alquiler de vivienda» frente a «retribuciones recibidas mensualmente» sea mucho más baja, normalmente porque el denominador es muy superior en el caso de los destinados en el extranjero.

Se debería estudiar un incremento de las nóminas de los militares en territorio nacional mediante unos complementos, (sin limitación temporal y en la misma forma que se hace con las retribuciones de los funcionarios en el extranjero con los módulos 1 y 2 de equiparación del poder adquisitivo y de calidad de vida) que permitan acceder con facilidad al mercado de alquiler sin que suponga un quebranto de la economía familiar. Como se verá más adelante, eso facilitaría la movilidad geográfica de las familias y a la larga una mayor satisfacción y productividad de los militares.

Otro de los problemas que presenta la compensación económica se refiere a la justificación de la residencia habitual y a la obligación de estar empadronado con posterioridad a la fecha de efectividad en el destino para justificar la residencia en la nueva localidad.

Esta obligación de empadronamiento en la localidad de destino genera inconvenientes tales como:

- Dificultad de elección de centro para los hijos que se desplazan por no estar empadronados en la localidad del futuro destino en las fechas de solicitud de plazas.
- Tanto para el personal que traslada a su familia como para el que no lo hace, se le pueden generar problemas para la obtención de deducciones, ayudas, becas, etc., la reducción de puntuación en escolarización de los hijos si tienen que cambiar de centro (cambio a la ESO, Bachillerato, etc.), la modificación del censo electoral, pago de determinados impuestos y establecimiento de domicilio a efectos de notificaciones de la administración entre otras.
- La legislación actual no permite mantener los beneficios al transporte de los militares con residencia familiar en los archipiélagos, Ceuta y Melilla al personal empadronado fuera de estas Comunidades o ciudades autónomas y, sin embargo, el militar tiene que viajar periódicamente para el reencuentro familiar. El militar tiene que empadronarse en su lugar de destino para acceder a la ayuda a la vivienda del INVIED, siendo los viajes a territorios no peninsulares un gasto añadido a los que no les corresponde bonificación alguna.

b. Transportes.

El Ministerio de Defensa mantiene tradicionalmente el convenio con Renfe y de forma más esporádica con ALSA, siendo el primero el que mayor beneficio produce a los miembros de las FAS.

– Convenio con Renfe-Operadora.

Nace como una de las acciones complementarias al apoyo al personal y de apoyo a la movilidad geográfica⁸. Desde el punto de vista del personal, consiste en una serie de bonificaciones para incentivar el transporte en ferrocarril y que facilita el transporte a/ desde los lugares de residencia familiar a los destinos, especialmente a los militares que se desplazan sin la familia («solteros geográficos»); el transporte de los militares que residen en poblaciones cercanas a la localidad de destino (normalmente por la carestía de los alquileres en los centros de las ciudades) a sus unidades y que aprovechan estas bonificaciones para poder aligerar el gasto en transporte que les supone acudir diariamente a sus trabajos, así como cualquier otro transporte que realicen los militares por ferrocarril.

Actualmente se considera una medida indispensable y que facilita los desplazamientos de los militares tanto diarios como semanales de retorno a su residencia familiar sin un impacto importante en sus finanzas y favoreciendo la conciliación.

c. Traslados de residencia y su indemnización.

La legislación sobre indemnizaciones por razón del servicio desarrollada en el RD 462/2002, de 24 de mayo, establece que dentro del territorio nacional sólo «*los traslados considerados forzosos tendrán derecho a los gastos de abono de viaje, incluida la familia, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que se traslade*», y a continuación el artículo 23 del citado RD 462/2002 expresa los traslados que serán considerados «traslados forzosos». Esto quiere decir que el militar que en un momento dado quiera optar a un destino que no se encuentre dentro de esos supuestos, tendrá que sufragar los gastos del traslado de residencia, lo que supone un quebranto económico importante teniendo en cuenta las retribuciones que perciben los militares y en cierta medida puede limitar las aspiraciones del militar.

Se considera que se debería estudiar la posibilidad de que los traslados y mudanzas del militar y de su familia sean indemnizados, independientemente de si el destino asignado se produce por ascenso, cambio de situación o si se ha solicitado con carácter voluntario o anuente.

Por otra parte si los traslados son al extranjero el artículo 24 del RD 462/2002 establece que si el destino es superior a los 18 meses tendrá los mismos derechos que en el caso del traslado en territorio nacional, pero además se le incluyen los gastos de instalación tanto para la incorporación como en el regreso. Esta circunstancia no sucede en los traslados nacionales, lo que constituye un freno más a la movilidad dentro del territorio nacional.

Si a esto le añadimos la enorme diferencia de retribuciones que se perciben en el extranjero frente a las que se perciben en el territorio nacional, se puede explicar en gran

⁸ Resolución 420/38306/2018, de 27 de noviembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el convenio con Renfe-Operadora, para el transporte de mercancías y personal

parte la voluntariedad que existe para trasladarse al extranjero frente a los traslados nacionales.

d. La Residencias militares.

Las residencias militares son instalaciones creadas para facilitar tanto la movilidad del personal militar profesional, como para atender otras necesidades familiares de apoyo, ocio y descanso. Constituyen, cada vez más, un importante apoyo para el personal militar que debe afrontar un cambio de localidad con motivo de un traslado o de un desplazamiento. La Orden Ministerial 13/2009⁹ es la que establece la clasificación, usuarios y precios que deberá regir en las Residencias Militares.

El establecimiento de alojamientos logísticos (ALM) y de residencias logísticas (RLM) ha permitido adecuar las residencias a las necesidades de personal si bien, como se verá más adelante, en algunos casos la demanda es superior (problema que cada vez es mayor el número de militares que se trasladan sin la familia) a la oferta de plazas, y algunas instalaciones son obsoletas y no responden a las necesidades actuales.

2.9.3. El desarraigo cultural, familiar y social que pueden experimentar los que se trasladan.

El desarraigo¹⁰ *«es un sentimiento de no-identificación con la sociedad en la que el sujeto está inscrito y una añoranza por aquélla en la que sí se sentía integrado. El desarraigo es una combinación de sentimientos encontrados. Sin embargo,..... , la mayoría de las veces se asume esta condición.»*

Efectivamente, si bien la movilidad geográfica se puede ver desde un punto de vista positivo por la amplitud de miras que desde el terreno personal lleva aparejada la adaptación a un nuevo entorno, su estimación se suele plasmar por la vía negativa, donde se mantiene una búsqueda de la estabilidad, de querer estar cerca de las familias, de los amigos y del entorno cercano. Por otra parte la adaptación a las nuevas localidades suele ser más sencilla al existir otras familias de militares en la misma situación, lo que contribuye a superar los momentos iniciales, pero todo desde el punto de vista personal, no institucional.

El cónyuge y los hijos son los que más sufren este tipo de situaciones, que se pueden «asumir» y adaptarse a la nueva localidad o «sobrellevar» si el punto de retorno al destino deseado no es muy lejano o si existen otras condiciones que «compensen» los esfuerzos que se han de realizar como sucede de hecho en el caso de los traslados al extranjero donde las retribuciones, el aprendizaje de un nuevo idioma, la limitación en el tiempo del destino, la oferta de conocimiento de nuevas culturas, etc., disminuyen el peso de este freno.

2.9.4. El problema de la vivienda.

La vivienda se puede considerar como el principal inconveniente de los traslados nacionales, y se podría atribuir a dos factores:

9 Orden Ministerial 13/2009, de 26 de marzo, por la que se establece la clasificación, usuarios y precios que deberán regir en las Residencias Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

10 RODRÍGUEZ PÉREZ, Máximo Andrés. El desarraigo y la crisis educativa.- Revista científica -FAREM Estelí/ Reflexiones

Por una parte la «cultura de la propiedad¹¹» en contraposición a la «cultura del alquiler» presente en la sociedad española, y más teniendo en cuenta que las familias españolas entienden que una vivienda en propiedad es una especie de plan de pensiones para el futuro dadas las bajas cuantías de éstas.

En el caso de los militares, la movilidad geográfica es un factor añadido al problema de la vivienda ya que una vez que se accede a la propiedad, como norma general es la familia la que permanece en la ciudad de origen y es el militar el que se traslada.

Del estudio realizado por el ET sobre «problemas de alojamiento y escolarización del personal del Ejército de Tierra consecuencia de la movilidad geográfica», se llegaron a los siguientes datos que, si bien en 2022 no se han actualizado, se consideran que reflejan la situación actual:

- El 25% de oficiales y el 16,7% de suboficiales y personal de tropa no pernoctan habitualmente en su domicilio familiar.
- El 53,8 % de los que originalmente viven de alquiler, y no pueden pernoctar en su casa por distancia a su nuevo destino, cuando se desplazan, residen en residencia militar, y un 38% debe alquilar una segunda vivienda.
- Casi el 80% de los que disponen de una vivienda en propiedad en su destino de origen, están destinados en esa misma localidad. Ello indica que la vivienda en propiedad se convierte en un anclaje del personal militar.
- Los oficiales cambian de destino con mucha mayor frecuencia que los suboficiales y la tropa: un 35%, 23% y 10% respectivamente solicita ayuda del INVIED-OA.
- Un 44,2% de los militares destinados en núcleos urbanos dedican al alquiler de media más del 45% del salario percibido.
- El 20% de militares vive en una Residencia Militar en la plaza de destino, otro 20% en una vivienda de alquiler y el resto en vivienda en propiedad.

Del estudio se deduce que, en general, el personal militar suele optar por adquirir una vivienda en aquellas plazas que le dan continuidad de residencia por haber una mayor oferta de destinos de diferentes empleos.

En el caso de ser destinado a otra localidad, opta por desplazarse solo, con lo que la conciliación familiar se resiente, y el militar se halla siempre a la espera de poder volver destinado a la localidad de origen. Normalmente esto se produce en un mayor porcentaje entre los empleos de Comandante/C.C y de Coronel/C.N. ya que es en esas etapas donde los hijos suelen ser mayores y el cónyuge, si trabaja, se encuentra más asentado profesionalmente.

La movilidad suele ser más sencilla en los primeros empleos ya que el problema de la escolarización es menor, en la mayoría de los casos se vive de alquiler, los cónyuges no tienen sus puestos de trabajo tan estables y disfrutan de una mayor facilidad de movimientos.

No obstante, en caso de cambios de destino de manera forzosa, normalmente el personal militar se desplaza solo y opta a una plaza de las residencias o alojamientos logísticos de la localidad de destino.

En cuanto al coste del alquiler, hay que tener en cuenta que en muchos casos asciende al 30%-50% del salario del militar, suponiendo un problema grave en la economía fa-

11 "El 76,9% de los hogares ocupaba viviendas en propiedad en 2020, tanto con pagos pendientes como sin ellos. Por su parte, el porcentaje de hogares que vivía en alquiler se situó en el 17,3%, frente al 18,3% de 2019." - Encuesta continua de hogares (ECH) Año 2020. Instituto Nacional de Estadística.

miliar. Además se da la paradoja de que el mes de incorporación es el más crítico para la economía familiar de aquellos que deben hacer frente a un alquiler ya que, aparte de tener que pagar al arrendatario la cuota mensual, tienen que hacer frente a una o dos mensualidades de fianza o incluso más en ciudades como Madrid.

Un caso particular son los Escuadrones de Vigilancia Aérea (EVA) que están teniendo gran dificultad en la cobertura voluntaria de sus vacantes por una serie de problemas asociados de difícil solución:

Situación geográfica (gran dispersión por toda la geografía española).

- Reducido tamaño de sus plantillas, cuya consecuencia principal es que raramente puedan prestar los servicios mínimos que faciliten el alojamiento del personal trasladado por cambio de destino.
- Exigencias lingüísticas derivadas de las lenguas cooficiales, que se reflejan sobre todo en las familias con necesidades de escolarización.
- Precio de adquisición/alquiler de viviendas en zonas como EVA-4 (Rosas), EVA-7 (Sóller) y ECAO Barcelona (Gavá).

Las circunstancias mencionadas inciden directamente en la dificultad para cubrir las vacantes de forma voluntaria, por lo que necesariamente un alto porcentaje de éstas son cubiertas con personal egresado de las Academias y Escuelas, siendo su tiempo de permanencia en la Unidad muy reducido lo que ocasiona una falta de continuidad que para una unidad de tipo técnico como es un EVA es un problema importante a la hora de la formación del personal.

Los problemas antes descritos se acrecientan por el perjuicio que ocasiona que al ser personal, en su mayoría, de primer destino (militares de complemento y MTM temporales con menos de tres años de servicio) no tienen derecho a percibir la compensación económica del INVIED-OA para atender a las necesidades de alojamiento. Esto suele generar un problema a las Unidades ubicadas en ciudades con un alto nivel de vida y donde los alquileres son muy elevados.

Como se expresó en los puntos anteriores se vuelve a incidir en que las ayudas del INVIED son muy escasas y limitadas en importe y tiempo. Además, el personal que pasa destinado al extranjero no tiene los problemas que se dan en territorio nacional debido a las altas retribuciones que reciben lo que hacen que la ratio recursos dedicados a vivienda entre las retribuciones recibidas sea mucho más bajo por lo que se debería estudiar el incremento de las nóminas de los militares en territorio nacional con unos complementos en función del mercado inmobiliario en las distintas ciudades y que permitan acceder con facilidad al mercado de alquiler sin que suponga un quebranto de la economía familiar.

2.9.5. El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge.

En las parejas de militares cada vez es más frecuente que cada uno de sus miembros aporte ingresos a la unidad familiar, con una probabilidad cada vez más alta de que el salario del cónyuge sea mayor que el del propio militar, y que ambos tengan un compromiso con sus carreras profesionales.

Actualmente, no se contempla ningún tipo de ayuda o compensación enfocada hacia la situación laboral del cónyuge del militar que favorezca el desplazamiento de la unidad

familiar completa. El traslado del militar puede provocar que el otro cónyuge tenga que dejar su empleo y buscar un trabajo en el lugar del nuevo destino lo que, aparte del perjuicio económico, le supone relegar sus aspiraciones personales y profesionales.

Por otra parte, no existe ningún mecanismo que favorezca la obtención de un nuevo empleo en el futuro lugar de destino. Sería conveniente llegar a acuerdos con los demás Ministerios para que los cónyuges de los militares que sean funcionarios de la Administración General del Estado puedan trasladarse de localidad, manteniendo sus respectivos cargos y niveles o, en su caso, impulsar el establecimiento de convenios con entidades, tanto públicas como privadas, para que faciliten el acceso al mercado laboral de los cónyuges o parejas del personal militar a fin de facilitar la conciliación familiar, independientemente de que el cambio del militar se haya producido por ascenso o por ocupar un puesto vacante.

Además, como dificultad añadida, en el concurso de traslados de personal funcionario los cónyuges del personal militar, en determinadas CCAA necesitan la certificación competencial en la lengua propia de esa CCAA, lo que no es una capacidad sencilla de adquirir en un breve plazo de tiempo.

Esto unido a la existencia de hijos y al arraigo al lugar de origen da lugar a que en muchos casos el militar se tenga que trasladar él sólo, convirtiéndose en un matrimonio de fin de semana en el mejor de los casos.

Por último, no existe ningún tipo de ayuda ni de apoyo por parte del MINISDEF o de las OFAP de los ejércitos para la búsqueda de un nuevo empleo o para la integración de la familia en el nuevo destino.

2.9.6. Problemas de residencias o alojamientos logísticos militares cuando se decide no trasladar a la familia.

Por afectar de manera diferente al personal de los Ejércitos y de la Armada se tratará de manera particular para cada uno de ellos.

a. Estado Mayor de la Defensa (EMAD)

De acuerdo con las informaciones recibidas, los elementos que inciden en el personal destinado en el EMAD (Madrid) son los siguientes:

Los órganos de gestión de las Residencias del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire dan prioridad a su personal por encima de los destinados en el ámbito conjunto. Además, el tiempo máximo de estancia en Residencias Militares es de tres años, con la limitación de contar este tiempo de forma única independientemente del número de residencias militares que existan en la misma localidad. Esto afecta principalmente a todo el personal que permanece en la misma localidad más de tres años sin haber trasladado a su familia.

En el caso del Ejército del Aire, se prioriza al personal destinado en las estructuras del Ejército del Aire, por delante del personal destinado en el ámbito conjunto. En consecuencia, el personal del Ejército del Aire destinado fuera de su estructura no tiene prioridad en ningún alojamiento militar en Madrid.

Un problema adicional es la difícil planificación del alojamiento. La antelación máxima para solicitarlo oscila alrededor de los treinta días, y la antelación para asignarla puede

ser de sólo una semana, por lo que, en caso de no ser concedido, quedan escasos días para explorar nuevas opciones.

En cuanto a la Residencia Militar «El Alcázar», asigna la prioridad al personal extranjero y el precio de las habitaciones es muy elevado.

Para el personal destinado en el EMAD-MOPS-NÚCLEO ES OHQ (ROTA), existe poca capacidad de alojamientos logísticos para Oficiales y Suboficiales en la Base Naval de Rota. Esto unido a la oferta estival como alojamiento de descanso genera un gran problema para asignar alojamientos logísticos, especialmente, en los meses de julio, agosto y septiembre.

b. Ejército de Tierra.

En general, salvo en determinadas plazas donde no hay suficientes alojamientos disponibles, no hay problemas en ser admitido en una Residencia Logística Militar (RLM) o Alojamiento Logístico Militar (ALM). Asimismo el parque de RLM disponible, presenta unas condiciones de mantenimiento y utilización aceptables gracias al enorme esfuerzo que se realiza aunque se trata de instalaciones diseñadas en la mayor parte de los casos como alojamientos eventuales. En este sentido, es preciso tener en cuenta que el personal destinado soltero o que ha decidido no trasladar a su familia hace uso de estas instalaciones durante periodos muy prolongados (varios años).

Las RLM y ALM que figuran en el ANEXO «E» son las que mantienen una ocupación media superior al 80% en el año 2022 y que suman aproximadamente a 9.000 militares, de los que 2.500 de ellos son en Madrid.

De ello se deduce que la ocupación en el año 2022 ha sido muy superior a la del 2021. Además la concentración se produce en muy pocas plazas (Ceuta, Valladolid, San Sebastián, etc.) produciéndose en alguna de ellas listas de espera, a pesar de haber establecido parte de las habitaciones de las RLM como alojamientos logísticos. No disponer de infraestructuras suficientes en estas zonas supone un riesgo que hará necesario replantearse el tipo de movilidad que se quiere y que posibles soluciones se pueden plantear.

c. Armada.

En la Armada, siguiendo los mismos patrones que en otros Ejércitos se han reconvertido habitaciones de las RLM en alojamientos logísticos para el personal. En el ANEXO «E» figura el porcentaje de alojamiento de cada una de las RLM y ALM.

De las treinta RLM/ALM de la Armada, seis mantienen un grado de ocupación alto (el 80%). De ellas, tres están al 90% o más de ocupación media anual. El principal problema de la Armada radica en Madrid y en Cartagena por ser las ciudades donde existe una mayor demanda y donde, a pesar de las dificultades, a día de hoy todo el personal que ha solicitado alojamiento logístico se le ha concedido. Resaltar que las residencias que presentan porcentajes bajos de ocupación media en el año, como son las de Ferrol, Marín y Rota, alcanzan el completo en la época estival y en Navidad.

Ejército del Aire y del Espacio.

Los principales problemas del EA en cuanto a RLM y ALM son los siguientes:

La escasez de alojamientos logísticos está localizada especialmente en las grandes unidades de las plazas de Madrid (Getafe, Torrejón, Cuatro Vientos...), Zaragoza y Sevilla.

La Agrupación del Cuartel General del Ejército del Aire (ACGEA) como unidad responsable de la gestión del ALM/RLM del CGEA cuenta con dos alojamientos ubicados en el Grupo de Seguridad de la ACGEA y el edificio 34 norte de la B.A. de Cuatro Vientos con un total de capacidad para 201 plazas para personal masculino y 58 plazas para personal femenino. Esta capacidad de alojamiento apenas cubre las necesidades del Cuartel General del Ejército del Aire y del Espacio, teniendo constantemente una lista de espera que ocupan aproximadamente 70 personas. Esta circunstancia afecta al personal en dos aspectos, el primero es el tiempo que tarda en obtener alojamiento tras su llegada al destino, y el segundo es la distancia entre el CGEA y la BA de Cuatro Vientos, con los problemas de transporte asociados en una ciudad como Madrid.

Para paliar las dificultades que han ido surgiendo se han tomado las siguientes medidas:

- Se ha quitado la distinción entre alojamientos de oficiales y de suboficiales, ante la gran demanda de plazas y que es inasumible para la unidad.
- Alojamiento de suboficiales en residencia de tropa. Actualmente 27 suboficiales masculinos se encuentran en habitaciones dobles destinadas al personal de tropa, con baño compartido fuera de la habitación.
- Ocupación de las plazas reservadas como RLM a ALM especialmente en BA Torrejón y ACAR Getafe, donde resulta imposible respetar los porcentajes que hay que destinar a RLM y emergencias, con el problema que esto ocasiona para el personal transeúnte.

Derivado de la escasez de alojamiento en Madrid, el ACAR Getafe actualmente está alojando a personal ajeno a esta unidad, exactamente seis (6) efectivos de tropa destinados en CGMAGEN (3 pax) y CGEA (3pax). Y en el CGEA se manejan listas de espera especialmente en el alojamiento de tropa de hasta un año para el personal masculino y dos meses para el femenino.

A modo de resumen, respecto a todas estas grandes unidades de las provincias mencionadas, el porcentaje supera el 80% (Ver ANEXO «E»), por lo que en buena parte de ellas no se puede hablar de un porcentaje de RLM, dado que las plazas destinadas para su uso como residencia se han pasado a ALM para paliar los problemas de alojamiento del personal en ellas destinado.

Además, los alojamientos son en su mayoría muy antiguos y con un mantenimiento deficiente derivado del escenario económico que se ha mantenido durante los últimos años en los que la inversión en infraestructura no ha sido la prioridad.

Como apoyo a la idea anterior a continuación se exponen los datos de ocupación del alojamiento de la BA de Torrejón, que son extrapolables al resto de residencias de las unidades antes mencionadas. La distribución de plazas que de acuerdo a la Instrucción Particular 80-01 del MAGEN se establece en los ALM/RLM, con el fin de satisfacer las necesidades tanto del personal destinado, como del transeúnte, como de las emergencias que se puedan dar es de: 70% de las plazas estarán destinadas a ALM, un 20% lo serán para RLM y se mantendrá el 10% restante para atender situaciones de emergencia.

Datos de la Base Aérea de Torrejón:

Cuadros de Mando (Oficiales y Suboficiales):

- A. ALM: se supera en un 10,12% de ocupación en régimen de ALM por las numerosas solicitudes de alojamiento del personal destinado en las distintas UCO's adscritas a la Base Aérea de Torrejón.

- B. RLM: se reduce en un 0,88% la capacidad de alojamiento en régimen de RLM para poder alojar al personal que solicita alojamiento en régimen de ALM.
- C. EMERGENCIAS: se reduce en un 9,14% las habitaciones destinadas a posibles EMERGENCIAS que se puedan producir. (Ocupación 0,86% EMERGENCIAS),

Personal de tropa y Marinería:

- D. ALM: se supera en un 19,53% de ocupación en régimen de ALM por las numerosas solicitudes de alojamiento del personal destinado en las distintas UCO adscritas a la Base Aérea de Torrejón.
- E. RLM: se reduce en un 9,64% la capacidad de alojamiento en régimen de RLM para poder alojar al personal que solicita alojamiento en régimen de ALM.
- F. EMERGENCIAS: se reduce en un 9,89% las habitaciones destinadas a posibles EMERGENCIAS que se puedan producir. (Ocupación 0,11% EMERGENCIAS)

e. Circunstancias comunes a todos los ejércitos.

- En el año 2022 se ha elevado el número de solicitudes de ALM y RLM en los Ejércitos y la Armada, lo que puede ser debido a que cada vez más el militar no desplaza a su familia en los traslados por cambio de destino en territorio nacional. En términos generales más del 10% de los efectivos de la FAS reside en alojamientos logísticos.
- El problema de plazas en las RLM y ALM de Madrid son acuciantes en el Ejército de Tierra y en el EMAD. Las instalaciones de los ALM y RLM responden a una problemática más antigua de la que se presenta hoy en día, que exige un mayor número de plazas y unas instalaciones nuevas y más modernas.
- Esta solución no es factible a corto plazo ya que es necesario disponer de recursos económicos suficientes y los tiempos de construcción de nuevas instalaciones son bastante largos y se plantea la cuestión de si la solución es realmente ésta o la de que los militares dispongan, siempre que se desplacen con su familia de un complemento retributivo acorde al nivel de vida de la localidad de destino y con carácter permanente de modo que se potencie la movilidad familiar. (Del mismo modo que los casos de traslado al extranjero donde las retribuciones son mucho más altas que las que se perciben en los traslados en territorio nacional y no existen estos problemas.)
- En todos los casos los cupos de habitaciones de las RLM considerados como ALM se han aumentado, permitiendo que el personal tenga que asumir una carga económica menor, especialmente si no se está recibiendo la compensación económica.
- El problema de las RLM y ALM es más acuciante en las grandes ciudades donde están cubiertas al 100% y en algunos casos existen lista de espera lo que produce entre otros problemas, un quebranto económico a este personal hasta que pueden acceder a una plaza de alojamiento.
- Sería conveniente poder dotar a la Base de Retamares de un Alojamiento Logístico Militar o de una Residencia Logística, ya que las Residencias Militares pertenecen a los Ejércitos y suelen priorizar al personal destinado en su estructura orgánica.

2.9.7. Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos y estudios en lenguas cooficiales

El sistema educativo implantado en España con sistemas diferentes y empleo de lenguas cooficiales, no favorece la movilidad geográfica del personal militar e influye en que las unidades familiares con hijos a cargo opten por que uno de los dos cónyuges resida en una Comunidad Autónoma, y el otro tenga que moverse a nuevos destinos que se le oferten en función de su empleo, capacitación y expectativas profesionales. Si bien no se dispone de datos actualizados que permitan determinar el grado en que estas circuns-

tancias afectan a la movilidad del militar y por lo tanto en cómo condiciona su carrera, sería necesario realizar una encuesta entre los militares que permita conocer la magnitud del problema y la influencia que estas situaciones tienen en la movilidad de modo que se puedan plantear soluciones orientadas a resolverlas.

Por otro lado, la obligatoriedad de la escolarización en España hace que sea posible escolarizar a los hijos cuando existe un cambio de destino a un municipio distinto, pero las condiciones en las que esta escolarización se realiza no son, en muchos casos, las deseables. La escolarización cuando la lengua vehicular es distinta al castellano, es uno de los principales motivos para la renuncia a mover el núcleo familiar.

La mayoría del personal escolariza a sus hijos en centros no gestionados por el Ministerio de Defensa. Para ellos, la escolarización y sus problemas se tratan y se resuelven entre cada familia y la Administración educativa. Puesto que la Institución Militar sólo es capaz de detectar los casos que el personal pone en su conocimiento, se estima que existen hechos que no se han detectado en una proporción imposible de determinar, de tal manera que los escasos informes recibidos no se reflejan en esta memoria por considerarse que no son representativos.

Esta situación se produce porque las FAS no ponen a disposición de sus militares ningún mecanismo que facilite la gestión de la escolarización de sus hijos cuando estos son trasladados por un cambio de destino

Hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones los problemas de escolarización motivan, por sí solos, que la familia no se traslade junto con el militar.

a. Solicitudes de escolarización en el plazo extraordinario

Los cambios de destino se producen de manera general en los meses de verano. Las asignaciones de dichos destinos, suelen producirse a partir del mes de abril/mayo, fuera del plazo ordinario de inscripción en los centros escolares, lo que supone que se tenga que solicitar la escolarización en el plazo extraordinario y ajustarse a la oferta de plazas remanentes, que suele ser escasa y que normalmente no se ajusta a las necesidades del militar.

Además la escolarización de niños con necesidades educativas especiales, requiere unos plazos mayores en la tramitación de solicitud de matriculación. Si no hay plazas reservadas en los colegios para estas situaciones, al final el niño es escolarizado en un colegio que tenga plazas libres, no el de elección de los padres.

Por otro lado, y en relación con la competición para la elección de centro escolar, los baremos priman en general al alumno ya asentado con respecto al de nuevo empadronamiento. Al competir en condiciones poco ventajosas, es frecuente obtener plaza en colegios diferentes a los que la familia ha planeado.

Además, en numerosas ocasiones los ratio alumnos por clase no permite la inclusión de los hijos en los centros más cercanos y lo que es peor, la imposibilidad de encontrar colegio para todos los hijos en único centro, ya que en los procesos de selección no se tiene en cuenta la «excepcionalidad por destino» del militar.

Los inconvenientes que estas situaciones pueden generar son, entre otros, la dispersión de los hijos entre varios colegios y la excesiva distancia de los centros escolares al domicilio familiar.

El resultado es que se complica la vida diaria de la familia, y que la situación en la nueva localidad será peor que la que venía teniendo en la antigua. Si eso sucede, es imposible revertir el proceso y regresar a la situación de partida. Esta circunstancia es un potente desincentivo para las familias para cambiar su situación actual por una situación futura llena de incertidumbres, y resulta en que el militar se traslada solo y se dispersa el núcleo familiar.

b. Reducción en la puntuación en la escolarización.

Además de los problemas anteriores, si la familia no se traslada, pero es necesario por motivos de cambios de ciclo el cambio de centro escolar (cambio a la ESO, Bachillerato) el cambio de empadronamiento del padre/madre militar supone una reducción en la puntuación, ya que se deja de contar con los puntos por cercanía de la residencia y/o lugar de su trabajo. (Este problema se añade al cambio de empadronamiento que se exige para percibir la compensación económica del INVIED-OA en el nuevo destino.)

Los baremos que se aplican en algunas comunidades autónomas, van dirigidos a determinados colectivos (inmigrantes principalmente, aunque también familias monoparentales). Esto lleva a que el personal militar, que no suele entrar en esos grupos, vea reducidas sus posibilidades de acceso a las plazas escolares que solicita, quedando sujeto a las plazas libres en aquellos centros que normalmente (aunque no únicamente) suelen estar más alejados del lugar de residencia o de trabajo.

c. Repercusión negativa en el aprendizaje.

La escolarización en comunidades autónomas con lenguas cooficiales, repercute negativamente en el aprendizaje de los hijos de militares, ya que están sujetos a una gran movilidad. Se podría dar la paradoja de que a lo largo del periodo de escolarización obligatoria, los hijos tengan que estudiar en tres lenguas cooficiales además de en castellano. La única alternativa que hay a día de hoy para evitar este inconveniente, es escolarizarlos en centros privados, algo que no está al alcance de los sueldos de los militares, salvo que se implante un sistema de becas que lo haga posible.

La realización de estudios en una lengua curricular distinta a la materna puede provocar problemas de inclusión que deriven en fracaso escolar, un motivo más para no desplazarse con la familia cuando hay niños en edad escolar u optar por escolarizar en un colegio privado que garantice la enseñanza en la lengua materna propia, normalmente a costa de un esfuerzo de los padres importante por el elevado montante económico.

Los diferentes planes de estudio entre comunidades autónomas es otra de las dificultades que se presentan a la hora de decidir un traslado familiar. Todos estos cambios y retos influyen más si los hijos están finalizando la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o iniciando el bachiller, con la lógica disminución en las notas que obtienen y que podría suponer una limitación para continuar sus estudios o una reducción considerable de las opciones para optar por los estudios deseados en la universidad.

Según el estudio sobre movilidad del Ejército de Tierra mencionado en el informe del OVM del año 2021:

- El 25% de los militares del ET representados por la muestra extraída, afirma haber tenido problemas en la escolarización de sus hijos. Además, el 20% expresa haber tenido problemas con las lenguas vehiculares distintas al castellano en las Comunidades Autónomas (CCAA) bilingües, y casi un 30% con la elección de centro escolar.

- El 75% del personal militar ha tenido problemas relativos a la escolarización en la lengua vehicular en la Comunidad Autónoma Islas Baleares, un 61,4% en Valencia, un 48,7% en Cataluña, un 40% en Navarra, un 28,6% en el País vasco y un 22,8% en Galicia.
- La comunidad autónoma en la que se han encontrado a este respecto mayores inconvenientes es en la Comunidad de Valencia, con especial incidencia en las plazas de Alicante y Valencia. Este problema se agrava en el caso de hijos con discapacidad, por el plus añadido de dificultad de encontrar plaza en un centro de educación especial y centros de día/ocupacional.
- Por categorías profesionales, los oficiales son los que declaran tener más problemas en los tres aspectos, escolarización, elección de colegios y lenguas cooficiales por su mayor movilidad, aunque los suboficiales y la tropa manifiestan, en un alto porcentaje también, compartir los mismos problemas.
- Se perciben bajos rendimientos escolares en los hijos de militares por cambios frecuentes de colegios y un desarraigo social en estos militares que se desplazan y sus familias.
- Cambio de plan de estudios. Los cambios de destino que implican cambio de comunidad autónoma, llevan asociado un cambio de plan de estudios, ya que las comunidades autónomas no tienen los mismos planes. Esto repercute muy negativamente en el aprendizaje de los niños.

d. Centros de educación infantil.(CEI)

Otro de los factores que se tienen en cuenta a la hora de trasladarse es la existencia de Centros de Educación Infantil en los destinos que favorezcan la posterior conciliación familiar.

Continuando con la estrategia de potenciar la conciliación en las Fuerzas Armadas, en los últimos cuatro años se han creado 4 nuevos centros de educación infantil en Zaragoza, Ceuta, Huesca y El Goloso y se ha ampliado el de la Base naval de Rota.

Por Ejércitos, en los siguientes cuadros se aprecia la evolución de los centros y su cobertura en los últimos años.

En el Ejército de Tierra, la ocupación de los CEI en los últimos años ha sido:

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN EL EJÉRCITO DE TIERRA									
CEI	LOCALIDAD	PLAZAS	AÑOS						
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CERRO MURIANO	CÓRDOBA	27	93%	93%	93%	93%	93%	93%	85%
ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	VIATOR (ALMERÍA)	20	92%	95%	85%	97%	82%	79%	100%
GENERAL MENACHO	BÓTOA (BADAJOZ)	57	56%	64%	77%	77%	77%	46%	51%
EL CORNETÍN	CEUTA	78						44%	40%
MELILLA	MELILLA	42	90%	90%	90%	90%	83%	90%	95%
SANCHO RAMÍREZ	HUESCA	39						56%	31%
SAN JORGE	ZARAGOZA	47					29%	38%	100%
ALFONSO X	MADRID	27	95%	93%	93%	98%	93%	60%	89%
PRINCIPE	PARACUELLOS DEL JARAMA (MADRID)	57		93%	90%	88%	82%	61%	82%
SANTA TERESA	VILLVERDE (Madrid)	23	95%	88%	88%	90%	90%	81%	100%
CEI BERNARDO DE GALVEZ	MADRID	84						44%	30%
CEI IDOIA RODRIGUEZ BUJAN	COLMENAR VIEJO (MADRID)	28		95%	95%	98%	93%	69%	71%

Fuente: Ejército de Tierra

En los CEI de la Armada la ocupación en 2022 ha sido:

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)								
CEI	PLAZAS	AÑOS						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FERROL	82	70%	73%	83%	80%	42%	50%	35%
ROTA	82	95%	99%	96%	99%	94%	87%	71%
SAN FERNANDO	82	88%	93%	85%	79%	79%	75%	66%
MADRID	42	96%	97%	90%	95%	97%	83%	88%
CARTAGENA	42	100%	100%	100%	100%	100%	100%	88%
LAS PALMAS	42	100%	100%	100%	100%	100%	100%	88%

Fuente: Armada

En los CEI del Ejército del Aire y del Espacio la evolución de la ocupación ha sido:

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)								
CEI	PLAZAS	AÑOS						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
B.A. ALBACETE	41	66%	77%	82%	78%	92%	100%	92%
B.A. ALCANTARILLA	41	83%	61%	54%	86%	54%	59%	54%
B.A. ARMILLA	41	66%	71%	77%	94%	54%	68%	68%
B.A. SAN JAVIER	41	56%	80%	83%	86%	51%	71%	70%
B.A. GANDO	53	81%	91%	83%	80%	58%	77%	74%
B.A. SON SAN JUAN	35	83%	91%	100%	77%	60%	77%	69%
B.A. TORREJON	84	88%	98%	92%	92%	76%	82%	74%
B.A. ZARAGOZA	41	88%	95%	98%	95%	73%	80%	98%
CGEA	40	93%	100%	90%	100%	80%	78%	77%

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

En el CEI del MINISDEF en Madrid, la ocupación ha sido:

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DEL CEI OC. MINISDEF								
CEI	PLAZAS	AÑOS						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SEDE CENTRAL MINISDEF	84							51%

Fuente: DIGENPER

Del análisis de los datos se observa que los CEI's están bien dimensionados porque en ningún caso se llega al 100% de saturación. Sería necesario investigar en un estudio posterior, el por qué disminuye de forma generalizada el porcentaje de ocupación de los CEI's existentes.

2.9.8. Los traslados al extranjero

En los traslados al extranjero la mayoría de los «frenos» a la movilidad geográfica desaparecen, ya que el personal militar allí destinado percibirá sus retribuciones según lo previsto en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, por el que se regula el régimen de

retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero y que son muy superiores a las que se perciben en territorio nacional por lo que no existe ni el problema de la vivienda (en algunos casos se les ofrece residencias dentro de las bases a precios muy asequibles), ni los problemas de escolarización al poder escoger colegios privados y poder costearlos.

Además de la disponibilidad económica, la posibilidad de que los hijos aprendan una lengua extranjera que les facilite sus posibilidades laborales en el futuro es un impulsor más a la hora de la movilidad geográfica al extranjero.

Así las cosas, incluso en muchas ocasiones, si la pareja trabaja, suele pedir la excedencia para aprovechar la oportunidad de vivir en el extranjero. Además los tiempos en los destinos suelen estar tasados por lo que se conocen con antelación las fechas de retorno.

No hay que olvidar que en los traslados al extranjero, las FAS se hacen cargo de los gastos de instalación tanto a la ida al extranjero como al regreso al territorio nacional, lo que no sucede en los traslados dentro del territorio nacional.

2.9.9. Los desplazamientos

Como se había indicado al principio, el segundo tipo de movilidad geográfica al que están sometidos los militares son los cambios geográficos de carácter temporal y de duración menor de 12 meses, a una localidad distinta de su domicilio oficial debidos a las comisiones de servicio (El concepto, los motivos y normas para la designación de una comisión de servicio se encuentra desarrolladas en el RD 456/2011 de reglamento de destinos del personal militar profesional.) o debidos a las operaciones, ejercicios y maniobras de las unidades operativas a las que pertenecen y que exigen la ausencia del militar de su domicilio habitual.

En ese sentido, las actividades relacionadas con la preparación y empleo de las unidades militares (operaciones, maniobras, despliegues,...), junto con las relacionadas con la formación y adiestramiento (realización de cursos, cumplimiento de planes de instrucción y adiestramiento, perfeccionamiento de condiciones para el ascenso, etc.) exigen al militar cambiar de destino o ausentarse periódicamente de la localidad de residencia habitual.

Esa movilidad a lo largo de la trayectoria profesional del militar es una característica o exigencia relevante que contribuye eficazmente a su capacitación y a la operatividad de las Fuerzas Armadas. Evidentemente, todo esto tiene un serio impacto en la conciliación de la vida profesional, personal y familiar (en adelante conciliación).

La compensación por estos desplazamientos del militar es distinta dependiendo del tipo de actividad que se realice. Así conforme al RD 462/2002 estas compensaciones pueden ser las siguientes:

a. Dietas

Con carácter general son las que se perciben en toda comisión con derecho a indemnización cuya duración es menor de un mes en el territorio nacional y de menos de tres meses en el extranjero.

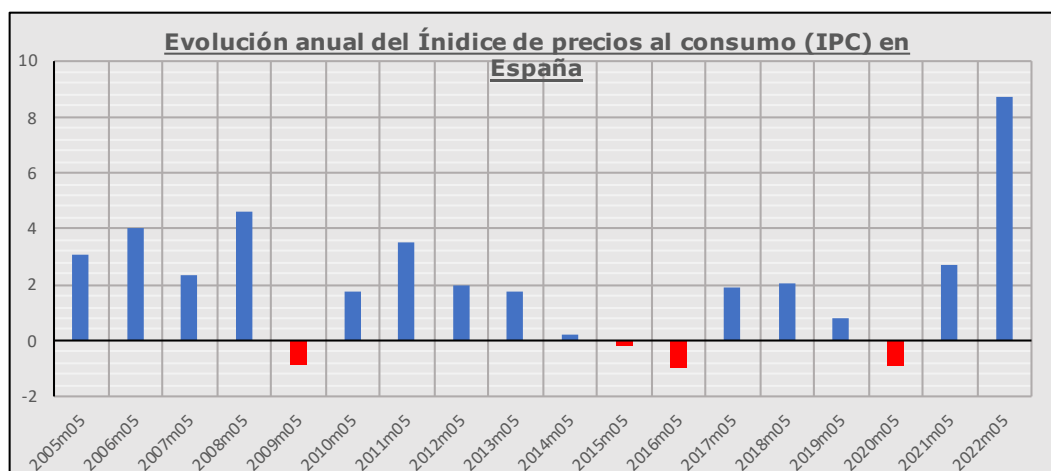
Las cuantías diarias, determinadas en el anexo II del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y sus actualizaciones, son las que figuran en el siguiente cuadro:

	Cuantías en euros		
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
GRUPO 1	102,56 €	53,34 €	155,90 €
GRUPO 2	65,97 €	37,40 €	103,37 €
GRUPO 3	48,92 €	28,21 €	77,13 €

Fuente: anexo II del RD 462/2002

El problema acuciante es que la última actualización de los importes que se cobran data del año 2005, y todo cuando la **«Disposición final cuarta. Revisión periódica del importe de las indemnizaciones»** del citado RD 462/2002, establece que *«El importe de las indemnizaciones establecida en los anexos II y IV de esta Real Decreto será revisado periódicamente mediante acuerdo del Consejo de Ministros que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado»»*.

Es decir, hace 18 años que no se actualizan las cuantías por lo que han perdido todo el poder adquisitivo que se pretendía que tuviesen cuando se crearon ya que las variaciones anuales del IPC son las que figuran en la siguiente tabla:



Fuente: INE. Índices nacionales: general y de grupos ECOICOP

Y salvo en cuatro años, en los otros 16 el IPC ha subido sistemáticamente, disminuyendo la capacidad adquisitiva de las cuantías de las dietas.

Esto, unido al incremento sustancial en las tarifas de los hoteles y de acuerdo a los datos del INE para el año 2022 (y que son medias de los precios para ese año) las cuantías percibidas resultan claramente insuficientes en la mayoría de los casos si el comisionado desea alojarse en hoteles. La duración de las comisiones, así como su intermitencia, hacen inviable que los comisionados recurran a viviendas de alquiler de tipo no turístico o vacacional.

Diciembre 2022 y año 2022. Datos provisionales.

Las indemnizaciones del grupo 1 sólo son suficientes para alojarse en hoteles de 3 estrellas cuando se percibe la totalidad de la dieta. La media de las tarifas de los hoteles

ADR y RevPAR₁ NACIONAL Y DESGLOSE POR CATEGORÍAS

	ADR (en euros)	Tasa de variación anual	RevPAR (en euros)	Tasa de variación anual
TOTAL	104,70 €	11,90 €	67,80 €	49,00 €
HOTELES: Estrellas oro				
Cinco	233,40 €	12,10 €	151,60 €	53,00 €
Cuatro	110,20 €	9,50 €	78,20 €	45,40 €
Tres	84,90 €	9,50 €	57,40 €	44,60 €
Dos	69,90 €	16,20 €	38,40 €	50,10 €
Una	69,50 €	23,80 €	34,60 €	65,80 €
HOSTALES: Estrellas plata				
Tres y dos	62,40 €	21,20 €	27,40 €	51,10 €
Una	54,20 €	16,30 €	23,60 €	43,90 €

ADR: Average Daily Rate, Tarifa Media Diaria

RevPAR: Revenue per Available Room, Ingresos por habitación disponible

Los indicadores y tasas de variación interanual medios del año para ADR y RevPAR se han calculado como media de sus correspondientes valores mensuales, ponderados por las habitaciones ocupadas de cada mes.

Fuente: Coyuntura Turística Hotelera (EOH/IPH/IRSH)

siempre está por encima de las indemnizaciones del grupo 2 que sólo puede optar a los hoteles que facturen por debajo de la media o a hostales.

La tarifa media de los hoteles y hostales siempre están por encima de las cuantías de las indemnizaciones del grupo 3 (MTM), lo que es muy preocupante ya que el personal cada vez asiste a más cursos y reuniones.

El estudio por zonas geográficas muestra que las provincias más caras son Baleares, Madrid, Guipúzcoa, Las Palmas, Málaga y Santa Cruz de Tenerife (tarifa media diaria superior a 90 euros).

Estando los militares sometidos a una especial movilidad sería conveniente desligar las cuantías por indemnización por razón del servicio de las del resto de la Administración General y adecuarlas a la realidad económica.

b. Pluses

Son las comisiones de servicio del personal de las Fuerzas Armadas cuando forman una unidad. Así, el personal militar que participe en navegaciones, maniobras o ejercicios percibirá las retribuciones previstas en el artículo 19 del RD 1314/2005 en el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

Además le corresponderá percibir pluses cuando, realizando comisiones de servicio formando unidad, se cumplimenten órdenes operativas consecutivas diferentes, que impliquen por cada una de ellas una estancia fuera de la base de estacionamiento no superior a un mes, pero que en su conjunto se rebase este periodo de tiempo.

La cuantía de los pluses suele ser un tanto por ciento de la dieta y es fijada por los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

c. Percepción de Indemnización por Residencia Eventual (IRE)

Son las comisiones de servicio cuya duración supera el mes en el territorio nacional y los tres en el extranjero, y no podrán ser superiores a un año.

La cuantía de la IRE se determinará mediante un porcentaje de la dieta entera, hasta un máximo del 80 por ciento, que deberá figurar de forma expresa en la orden de comisión. Según los artículos 5 y 6 del RD 462/2002, las comisiones cuya duración se prevea superior a un mes en territorio nacional y a tres en el extranjero tendrán la consideración de residencia eventual; sin embargo, las comisiones que se prevean de duración inferior a estos límites y que por causas no previstas se prorroguen por un plazo que los excedan, tendrán la consideración de residencia eventual desde el comienzo de la prórroga, y no desde el inicio de la comisión. En el caso de realización de cursos que den derecho a indemnización por razón del servicio, no será preciso que su duración exceda los límites anteriores para que puedan tener la consideración de residencia eventual.

d. Indemnización por participación en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero.

Se ajustará a lo dispuesto en el artículo 18 del RD 1314/2005. Esta indemnización tendrá consideración a todos los efectos de indemnización por razón del servicio. La estadística del personal destacado a zonas de operaciones durante la última década es la que figura en la siguiente tabla, y da una idea de los desplazamientos a los que están sometidos los militares.

Personal desplegado fuera de TN (a fecha 01 de enero)	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2016	303	21	442	22	1.057	94	1.802	137
2017	284	24	363	18	1.142	77	1.789	119
2018	362	23	654	23	1.339	127	2.355	173
2019	421	18	670	33	1.367	108	2.458	159
2020	486	28	723	35	1.259	99	2.468	162
2021	432	26	619	43	1.144	113	2.195	182
2022	408	29	622	38	1.300	111	2.330	178
2023	414	28	674	34	1.341	110	2.429	172

Fuente: EMAD

Es importante señalar que el tiempo medio de los desplazamientos superan los cuatro meses, lo que tiene una incidencia directa en las familias que sufren un cambio importante en la rutina de sus vidas y que puede terminar por influir en la moral del personal que se ha desplegado y en el cumplimiento de la misión.

2.9.10. Consideraciones finales

La movilidad en las Fuerzas Armadas es una peculiaridad de la profesión militar, pero que no se encuentra contemplada en la legislación de lo que podríamos llamar el Estatuto del Militar, por lo que sería conveniente su definición y regularización.

La movilidad geográfica de los militares se puede considerar desde los puntos de vista de los traslados y los desplazamientos. Cada una presenta una problemática distinta y debe ser tenida en cuenta para solucionar los problemas que afectan a cada una de ellas.

No existe un Plan integral que defina el problema de la movilidad geográfica de los militares y desarrolle medidas integrales de apoyo a los militares y a sus familias, y sólo existen medidas de apoyo inconexas y limitadas.

Dentro de las medidas de apoyo actuales se encuentran la compensación económica a las necesidades de vivienda, las ayudas en los transportes, las residencias militares y los traslados de residencia y su indemnización.

La compensación económica para apoyar a las necesidades de vivienda adolece de no ser universal, de sus bajas cuantías, de la falta de actualización anual al mercado de alquiler, de su limitación en el tiempo (sólo 36 meses), de no considerar la entidad de la unidad familiar, no contempla la situación del militar transcurridos los 36 meses de la ayuda. Además, presenta problemas con la forma de justificar el derecho de percepción mediante el empadronamiento y los inconvenientes que crea en los militares. Por todo lo anterior sería conveniente replantear estas ayudas.

Se debería estudiar complementar las nóminas de los militares en territorio nacional con unas retribuciones que permitan acceder con facilidad al mercado de alquiler sin que suponga un quebranto de la economía familiar. En tanto en cuanto esto no se produzca, sería conveniente aumentar del apoyo económico del INVIED-OA de forma universal y acorde a las exigencias del mercado del alquiler, especialmente en zonas donde el mercado está tensionado como Madrid, además de suprimir la limitación de percepción temporal.

La obligación de estar empadronado con posterioridad a la fecha de efectividad en el destino para justificar la capacidad para percibir la compensación económica del INVIED-OA, sólo crea problemas a los militares, cuando existen otros medios para justificar su residencia habitual.

Para apoyar la movilidad sería necesario llegar a acuerdos con los demás Ministerios para que los cónyuges de los militares que sean funcionarios de la Administración General del Estado puedan trasladarse de localidad, manteniendo sus respectivos cargos y niveles, todo ello para facilitar la conciliación familiar, independientemente de que el cambio del militar se haya producido por ascenso o por ocupar un puesto vacante.

Aunque se ha reducido el alcance de la ayuda en los trasportes de Renfe, se considera una medida indispensable y que facilita los desplazamientos de los militares tanto diarios como semanales de retorno a su residencia familiar.

Todos los traslados de residencia y mudanzas del militar y de su familia deberían ser remunerados, independientemente de si el destino asignado se produce por ascenso, cambio de situación, o se ha solicitado con carácter voluntario o anuente. Además debería incluir los gastos de instalación de incorporación como sucede en los traslados al extranjero.

Las instalaciones de los ALM y RLM responden a una problemática más antigua de la que se presenta hoy en día, que exige un mayor número de plazas y unas

instalaciones nuevas y más modernas. Esta solución no es factible a corto plazo ya que es necesario disponer de recursos económicos suficientes y los tiempos de construcción de nuevas instalaciones son bastante largos y plantea la cuestión de si la solución es realmente ésta o la de que los militares dispongan, siempre que se desplacen con su familia de un complemento retributivo acorde al nivel de vida de la localidad de destino y con carácter permanente de modo que se potencie la movilidad familiar.

Las residencias militares constituyen un importante apoyo para el personal militar que debe afrontar un cambio de localidad, con motivo de un traslado o de un desplazamiento. No obstante la escasez de alojamientos logísticos está localizada especialmente en Madrid (Getafe, Torrejón, Cuatro Vientos...), Zaragoza y Sevilla. No disponer de infraestructuras suficientes en estas zonas supone un riesgo que hará necesario replantearse el tipo de movilidad que se quiere y que posibles soluciones se puedan plantear.

La vivienda se puede considerar como el principal inconveniente de los traslados nacionales. En general, el personal militar suele optar a adquirir una vivienda en aquellas plazas que le dan continuidad de residencia por haber una mayor oferta de destinos de diferentes empleos.

En el caso de ser destinado a otra localidad, opta por desplazarse solo, con lo que la conciliación familiar se resiente, y el militar se halla siempre a la espera de poder volver destinado a la localidad de origen.

El coste del alquiler, que en muchos casos supera el 50% de la ayuda que proporciona el INVIED-OA a los perceptores de la compensación, asciende al 30%-50% del salario del militar, lo que representa un problema grave en la economía familiar

Determinadas unidades, especialmente del EA, son difíciles de cubrir por su localización, reducido tamaño de la plantilla, precios de las viviendas y problemas de exigencias lingüísticas para los hijos.

Actualmente, no se contempla ningún tipo de ayuda o compensación enfocada hacia la situación laboral del cónyuge del militar y que favorezca el desplazamiento de la unidad familiar completa.

El traslado del militar puede provocar que el otro cónyuge tenga que dejar su empleo y buscar un trabajo en el lugar del nuevo destino, lo que le supone relegar sus aspiraciones personales y profesionales. Esto unido a la existencia de hijos y al arraigo en el lugar de origen da lugar a que en muchos casos el militar se tenga que trasladar él sólo, convirtiéndose en un «matrimonio de fin de semana» en el mejor de los casos.

No hay ningún tipo de ayuda ni apoyo del MINISDEF ni de las OFAP de los Ejércitos para la búsqueda de un nuevo empleo para el cónyuge ni para la integración de la familia en el nuevo destino.

El sistema educativo implantado en España, con sistemas diferentes y empleo de lenguas cooficiales, no favorece la movilidad geográfica del personal militar e influye en que las unidades familiares con hijos a cargo opten por que uno de los dos cónyuges resida en una Comunidad Autónoma, y el otro tenga que moverse a nuevos destinos que se le oferten en función de su empleo, capacitación y expectativas profesionales.

Habría que asegurar que se garantice la admisión de todos sus hijos en un mismo centro público o concertado, asumiendo un incremento temporal de la ratio de alumnos por aula en caso de ser necesario mediante concertos con Ministerio/Consejerías de Educación dando precedencia en la asignación de plazas.

En las comunidades donde se emplea otra lengua vehicular en la escolarización, el militar tendría que disponer de concertos con centros docentes que aseguren la enseñanza en castellano de los hijos, sin que sean los padres quienes se tengan que enfrentar a las administraciones locales.

Alcanzar acuerdos con las CCAA a fin de facilitar la convalidación de los diferentes planes de estudio existentes en ellas, especialmente en la enseñanza universitaria.

Acreditar, a los efectos de escolarización de los hijos, la residencia efectiva en la localidad con los documentos de cambio de destino a fin de que se facilite la inscripción desde el mismo momento de la publicación del destino en el BOD.

Incrementar las ayudas económicas o becas para la enseñanza en todos sus tramos y flexibilizar los requisitos para el acceso a las mismas.

Garantizar el peso relativo de ser hijo de militar para la admisión en los colegios del MINISDEF que se transfirieron al Ministerio de Educación y que hoy son gestionados por las CCAA.

Los CEI están bien dimensionados ya que en ningún caso se llega al 100% de ocupación.

Indemnizaciones por razón del servicio. La cuantía lleva sin actualizarse desde 2005 por lo que es claramente insuficiente. Procedería su revisión y actualización inmediata. Estando los militares sometidos a una especial movilidad sería conveniente desligar las cuantías por indemnización por razón del servicio de las del resto de la Administración General y adecuarlas a la realidad económica.

Si bien no se dispone de datos actualizados que permitan determinar el grado en que todos los factores mostrados en esta memoria- informe afecta a la movilidad del militar y por lo tanto en cómo condiciona su carrera, es imprescindible realizar una encuesta entre los militares que permita conocer la magnitud del problema y la influencia que estas situaciones tienen en la movilidad, de modo que se pudieran plantear soluciones orientadas a resolverlas.

3. LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA CARRERA MILITAR

La carrera militar de los miembros de las Fuerzas Armadas queda definida por la ocupación de diferentes destinos, el ascenso a los sucesivos empleos y la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad, combinando preparación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos de su cuerpo y en el ejercicio de las facultades de su escala y, en su caso, de las especialidades que haya adquirido (Artículo 74 de la Ley 39/2007).

En este capítulo se aborda el acceso a la carrera militar, la enseñanza militar de formación y el apoyo a la promoción, las evaluaciones y ascensos y los destinos.

3.1. ACCESO A LA CARRERA MILITAR Y RECLUTAMIENTO

El acceso a la carrera militar, mediante la vinculación profesional a las Fuerzas Armadas como militar de carrera, militar de complemento o militar de tropa y marinería, requiere el previo acceso a un centro docente militar de formación y la superación de la correspondiente enseñanza de formación, que tiene como finalidad preparar y capacitar al militar para incorporarse a las distintas escalas de los diferentes cuerpos.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, el ingreso en esos centros docentes militares de formación se efectuará mediante convocatoria pública a través de los reglamentos que la desarrollan, por el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libres, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En este sentido, existen tres formas distintas de ingreso en aquellos centros docentes militares:

- Ingreso directo, que es un procedimiento basado en el principio de libre concurrencia.
- Promoción para cambio de escala, que es un procedimiento restringido a los militares profesionales para posibilitarles, dentro de un mismo cuerpo, el acceso a otra escala, o del militar de complemento al cuerpo o escala a la que está adscrito.
- Promoción para cambio de cuerpo, que es un procedimiento restringido a los militares profesionales para posibilitarles la integración o adscripción a un cuerpo distinto al de procedencia.

Por otra parte, la misma Ley de la carrera militar impone la obligación de aprobar anualmente la provisión de plazas para el ingreso en los centros docentes militares de formación, debiéndose concretar en la misma, además, cuántas de ellas serán plazas de acceso a los cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas una vez finalizado el proceso de formación.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 22/2021, se promulgó el Real Decreto 302/2022, de 26 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas para el año 2022. Dicha norma autorizó la convocatoria de un total de 1.951 plazas, desglosadas de la siguiente forma:

- Para el ingreso en los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas
 - 842 plazas de ingreso directo: de ellas 807 para ingreso como militar de carrera y 35 para ingreso como militares de complemento a los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas.
 - 1.109 plazas de promoción.
- Para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente
 - 72 plazas para militares de complemento.
 - 1.000 plazas para militares de tropa y marinería.

Para reservistas voluntarios se autorizan 250 plazas para el conjunto de las Fuerzas Armadas.

Las plazas ofertadas de acceso directo para oficiales se mantuvieron en el nivel del año anterior (mínima disminución del 1%), con respecto al año 2021. Del total de las plazas

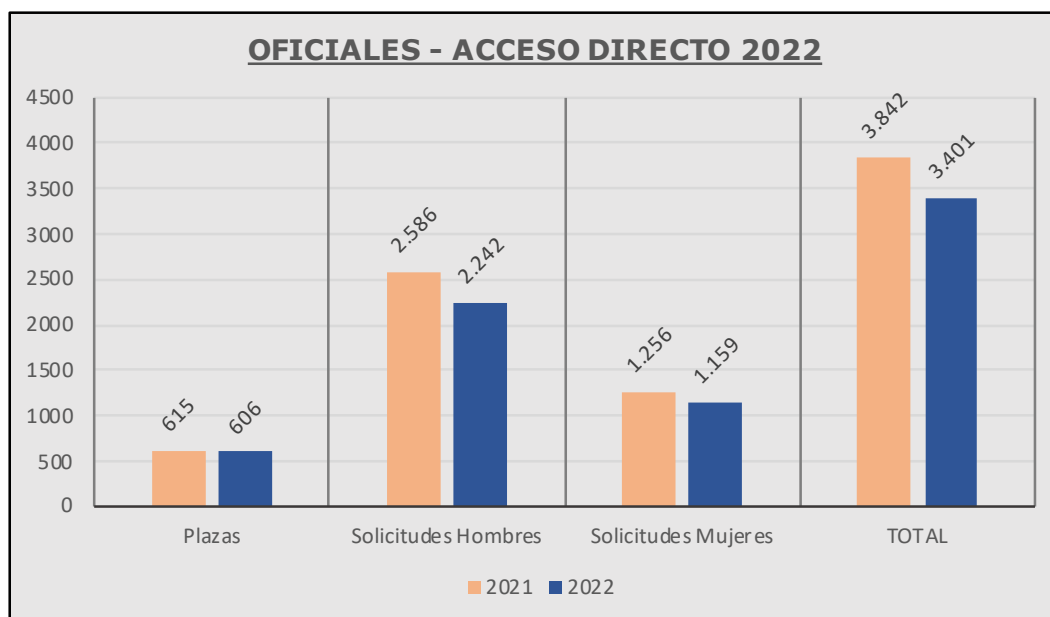
se ofertaron con exigencia de titulación universitaria previa 43 a los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina, 33 a los Cuerpos de Intendencia de los Ejércitos y la Armada, 31 a los Cuerpos de Ingenieros de los Ejércitos y la Armada, y 124 a los Cuerpos Comunes, distribuidos de la siguiente manera:

- Cuerpo Militar de Intervención: 10 plazas.
- Cuerpo Jurídico Militar: 10 plazas.
- Cuerpo Militar de Sanidad
 - Especialidad fundamental de Medicina: 51 plazas
 - Especialidad fundamental de Farmacia: 8 plazas.
 - Especialidad fundamental de Veterinaria: 2 plazas.
 - Especialidad fundamental de Odontología: 2 plazas.
 - Especialidad fundamental de Psicología: 1 plaza.
 - Especialidad fundamental de Enfermería: 38 plazas.
- Cuerpo de Músicas Militares: 2 plazas.

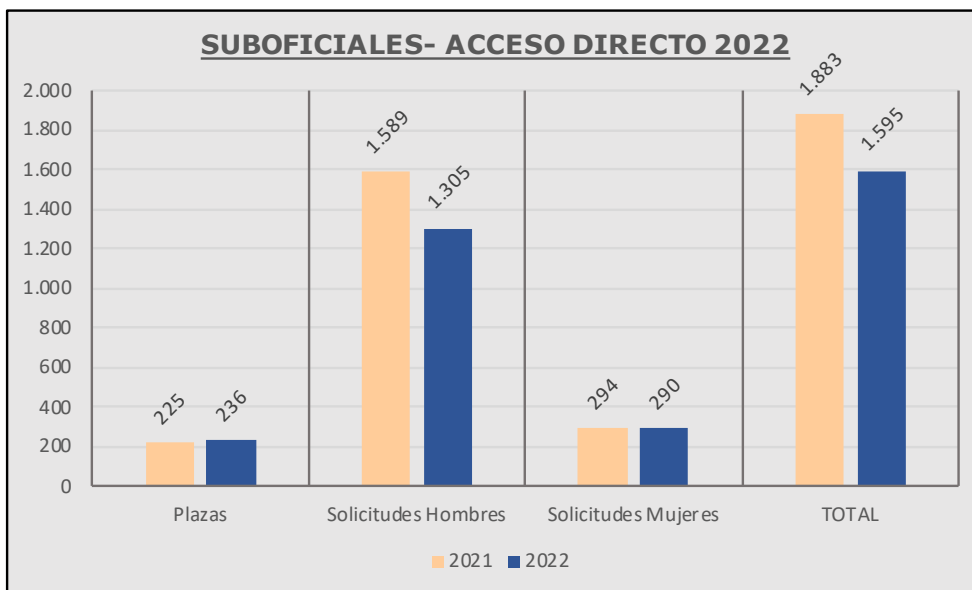
En el siguiente gráfico se muestran las plazas ofertadas, para el acceso directo para oficiales, y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres, así como la comparativa con el año 2021.

El volumen de solicitudes en el proceso del año 2022 para el acceso directo a las escalas de oficiales de los Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas ha disminuido en un 11% respecto del año anterior, siendo mayor la disminución de los hombres solicitantes (un 13% menos) que el de las mujeres (un 8% menos de solicitantes). En consecuencia, la ratio de solicitantes ha bajado de 6,25 solicitantes por plaza a 5,61 en el año 2022.

En el siguiente gráfico se muestran las plazas ofertadas para el acceso directo a las escalas de suboficiales y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Del total de las plazas para el acceso a las escalas de suboficiales, se ofertaron con exigencia previa de titulación de Técnico Superior 10 a los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Aunque el número de plazas ofertadas se ha incrementado en un 4%, el volumen de solicitudes de suboficiales en el proceso del año 2022 para el acceso a los Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas ha disminuido en un 15% respecto del año anterior, siendo mayor la disminución de los hombres solicitantes (un 18% menos) que el de las mujeres (un 1% menos de solicitantes). En consecuencia, la ratio de solicitantes ha bajado de 8,37 solicitantes por plaza a 6,76 en el año 2022.

Por Resolución 452/28024/2022, de 9 de febrero, de la Subsecretaría de Defensa, se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería., ofertándose un total de 4.300 plazas, distribuyéndose de la siguiente manera:

- Ciclo de selección número 1: 1.627 plazas
- Ciclo de selección número 1 bis: 173 plazas
- Ciclo de selección número 2: 2.500 plazas.

OFERTA DE PLAZAS ACCESO MTM

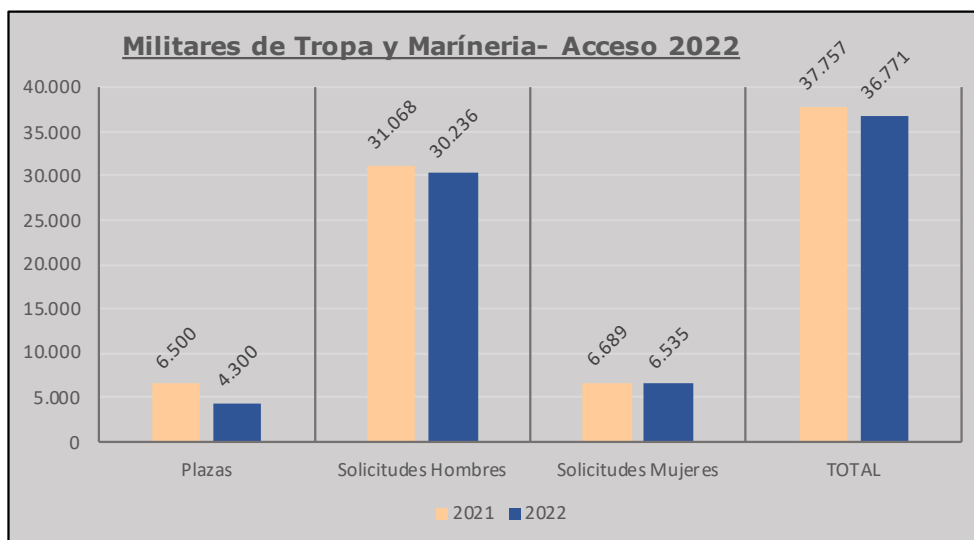
CICLO	Nº 1	Nº 1 Bis	Nº 2	TOTAL
EJÉRCITO DE TIERRA	1.147	92	1.640	2.879
ARMADA	266	38	460	764
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	214	43	400	657
TOTAL	1.627	173	2.500	4.300

Fuente: Subsecretaría de Defensa

De las plazas asignadas al Ejército de Tierra, podrán optar las personas extranjeras en concurrencia con las nacionales, 37 en el primer ciclo y 49 en el segundo (Total 86). El Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de

acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, en su anexo I, determina los países de los que sus nacionales pueden acceder a estas plazas. Son: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela

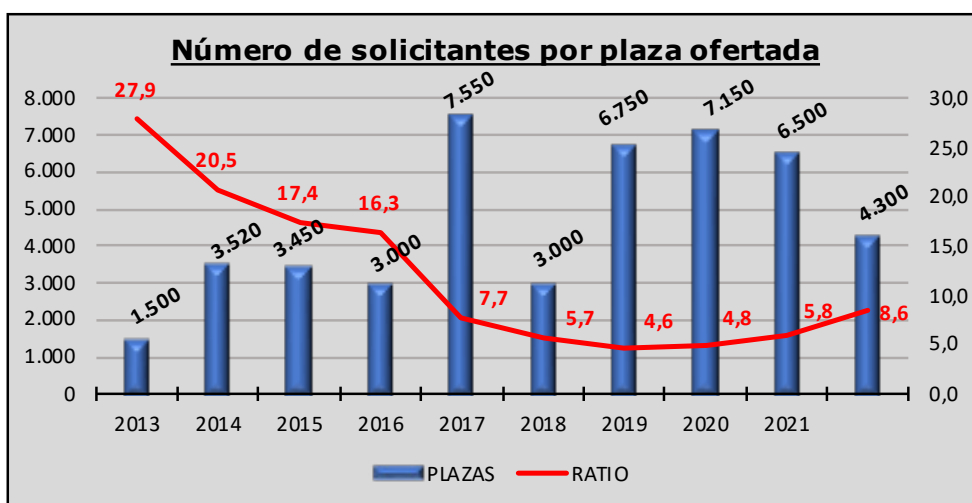
En el gráfico se muestran, de forma agrupada, las plazas ofertadas y las solicitudes presentadas.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Aunque el número de plazas ofertadas ha disminuido en un 34%, el volumen de solicitudes para el proceso del año 2022 para el acceso a tropa y marinería del año anterior, se ha mantenido en las mismas proporciones que el ejercicio anterior. Ha aumentado la ratio por plaza de 5,80 solicitantes en el año 2021 a 8,55 solicitantes por plaza en el año 2022.

En el siguiente gráfico se muestra la ratio entre solicitudes y plazas en el periodo de tiempo 2013-2022.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el ANEXO «F» se muestra la evolución de plazas ofertadas y solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres desde el año 2013.

3.2. ENSEÑANZA MILITAR

Tal como proclama la Ley de la carrera militar, la finalidad de la enseñanza militar en las Fuerzas Armadas es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones. Comprende la formación integral, la capacitación específica del militar en su ámbito profesional, su formación continuada y la permanente actualización de sus conocimientos, encaminados al correcto desempeño de sus cometidos y al adecuado ejercicio de sus funciones y facultades.

Así, la enseñanza militar en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y los altos estudios de la defensa nacional.

3.2.1. Oficiales y suboficiales egresados

La superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación dará lugar a:

- La adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.
- La atribución del primer empleo de la escala correspondiente, excepto cuando sea a una escala del mismo nivel y de diferente cuerpo, en cuyo caso se hará conservando el empleo y tiempo de servicios en la escala de origen.
- La adquisición de una especialidad fundamental.

La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al incorporarse a la escala, una vez superada la parte de período de formación determinado en la convocatoria de las pruebas selectivas.

En el siguiente cuadro se especifican los oficiales y suboficiales que concluyeron su plan de enseñanza en el año 2022.

OFICIALES Y SUBOFICIALES EGRESADOS EN 2022

CUERPOS		OFICIALES		SUBOFICIALES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
EJÉRCITO DE TIERRA	CUERPO GENERAL	207	11	478	35
	INTENDENCIA	14	4		
	INGENIEROS POLITECNICOS (ESCALA DE OFICIALES)	0	0		
	INGENIEROS POLITECNICOS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	13	1		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	7	2		
	TOTAL	241	18	478	35
ARMADA	CUERPO GENERAL	50	5	130	32
	INFANTERÍA DE MARINA	11	0	36	0
	INTENDENCIA	15	2	0	0
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	5	0	0	0
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	3	1	0	0
	MILITARES DE COMPLEMENTO	8	0	0	0
	TOTAL	92	8	166	32

CUERPOS		OFICIALES		SUBOFICIALES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
EJÉRCITO DEL AIRE	CUERPO GENERAL	91	7	315	47
	CUERPO DE INTENDENCIA	8	2		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	2	1		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	13			
	MILITARES DE COMPLEMENTO	1	2		
	TOTAL	115	12	315	47
CUERPOS COMUNES	CUERPO JURÍDICO MILITAR	5	5		
	CUERPO MILITAR DE INTERVENCIÓN	4	7		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD	42	33		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD (E. OFICIALES ENFERMEROS)	24	21		
	CUERPO DE MÚSICAS MILITARES	1	1	26	2
	TOTAL	76	67	26	2
TOTAL		524	105	985	116
		629		1101	

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

3.2.2. Bajas en las Academias militares

Durante el curso 2021/2022 se han producido un total de 120 bajas de alumnos, el doble que en el curso pasado, y que se desglosan en el cuadro siguiente.

BAJAS DE ALUMNOS DURANTE EL CURSO ESCOLAR 2021/2022

ESCALA	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		CUERPOS COMUNES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	43	7	13	0	7	0			70
SUBOFICIALES	29	4	3	1	11	2			50
TOTAL	72	11	16	1	18	2	0	0	120

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Los principales motivos por el que se han producido estas bajas se desglosan

EJÉRCITO	MOTIVO DE LA BAJA	BAJAS
E. TIERRA	Petición Propia- Falta de vocación	-
	Petición Propia- Presentarse a otro Cuerpo o ejército	-
	No superación del plan de estudios	-
	Insuficiencia de condiciones psicofísicas.	-
ARMADA	Falta de motivación militar (SOF)	2
	Problemas de aptitud psicofísica (SOF)	1
	Otras expectativas profesionales (EOF)	1
	Falta de motivación militar (EOF)	8
	Problemas de aptitud psicofísica (EOF)	1
	Otras expectativas profesionales (EOF)	3
	Cambio de ejército (EOF)	1
E. AIRE	Petición Propia	16
	Ingreso en otro centro docente militar de formación	3
	No superación del plan de estudios	1

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el ANEXO «F» se presenta la evolución de las bajas en las Academias de oficiales y suboficiales desde el año 2010.

3.2.3. Procesos de promoción

De acuerdo con el mandato contenido en la disposición adicional segunda de la Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de la carrera militar, denominada «Informe de procesos de promoción del Observatorio de la vida militar», se recoge en este informe los resultados de la aplicación efectiva de la previsión normativa contemplada en la citada Ley 39/2007 sobre los procesos de promoción que permitan el cambio de escala y, en su caso, de cuerpo.

El concepto «promoción» se define en el artículo 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Anteriormente, en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, se contemplaba únicamente la promoción interna como forma de promoción y no se definía el cambio de Cuerpo.

En la Ley 39/2007 se prevén los siguientes procesos de promoción:

- Promoción para cambio de escala (artículo 6.2 del Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS).
- Promoción para cambio de cuerpo (artículo 4.c) de la Ley y artículo 4 del Real Decreto 309/2021).
- Promoción interna (disposición transitoria quinta de la Ley y disposición transitoria primera del Real Decreto 309/2021), referida al personal militar de complemento que accedió a dicha condición al amparo de Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de personal de las Fuerzas Armadas.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 22/2021, se promulgó el Real Decreto 302/2022, de 26 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas para el año 2022. Dicha norma autorizó la convocatoria de un total de 1.951 plazas, 1.291 reservadas a la promoción.

En el siguiente cuadro se presenta el proceso selectivo de promoción del año 2022 de los diferentes cuerpos y escalas donde se especifican las solicitudes recibidas y las plazas asignadas, segregadas por hombres y mujeres.

PROCESOS DE PROMOCIÓN			SOLICITUDES		PLAZAS ASIGNADAS	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E.	Sin Título	392	90	36	6
		Con Título	158	26	42	2
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE SUBOFICIALES	Promoción C.E.	Sin Título	2821	541	620	109
		Con Título	1131	200	130	18
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire	Promoción C.C.		51	14	11	1
	Promoción MILCOM		16	2	6	1
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E./C.C.		17	3	2	1
	Promoción MILCOM		6	3	3	3
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA. ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES	Promoción C.C.		25	4	12	2
	Promoción MILCOM		6	0	0	0
Cuerpo JURÍDICO Militar	Promoción C.C.		4	0	1	0
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Promoción C.C.		11	5	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, con titulación	Promoción C.E.		1	0	1	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, SIN titulación	Promoción C.C.		33	18	2	1
	Promoción C.E.		10	4	0	1
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. FARMACIA	Promoción C.C.		7	5	2	2

PROCESOS DE PROMOCIÓN		SOLICITUDES		PLAZAS ASIGNADAS	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. VETERINARIA	Promoción C.C.	3	7	2	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. PSICOLOGÍA	Promoción C.C.	23	12	3	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales Enfermeros ENFERMERÍA	Promoción C.C.	8	6	3	3
	Promoción C.E.	1	0	0	0
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E./C.C.	2	0	0	0
	Promoción C.E.	4	0	1	0
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE SUBOFICIALES	Promoción C.C.	48	6	7	3
TOTAL		4778	946	884	153

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Finalmente, en el siguiente gráfico puede observarse la evolución general de las plazas reservadas a la promoción por cambio de escala o cuerpo en los últimos años.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el año 2022, se han ofertado 213 plazas más que en el año 2021 y, concretamente para el acceso a las escalas de oficiales, se reservaron 182 plazas, y 1.109 para el acceso a las escalas de suboficiales.

Desde el año 2016 hasta el año 2022, se ha producido un incremento de más del 40 % en la oferta de plazas para la promoción del personal militar.

3.2.4. Evaluación de la enseñanza

El artículo 42.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que, con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su validación con respecto a sus finalidades, estará sometida a un proceso continuado de evaluación por los procedimientos que reglamentariamente se determinen, que atenderán a los criterios definidos en el sistema educativo general.

Este mandato se regula, en cuanto a su contenido y procedimientos, en el Real Decreto 26/2003, por el que se aprobó el Reglamento de evaluación del sistema de enseñanza militar, desarrollado posteriormente por la Orden Ministerial 51/2004, de 18 de marzo, por la que se aprueban las normas de evaluación del sistema de enseñanza militar.

En la disposición final segunda de la mencionada orden ministerial, se autoriza al Subsecretario de Defensa a dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para su desarrollo y ejecución.

En consecuencia, para la evaluación de los centros docentes militares (CDM) se aplica la Instrucción 80/2007, de 5 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba el modelo y las guías de evaluación de los centros docentes militares.

El Real Decreto 93/2022, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la calidad de la enseñanza militar y de su evaluación, derogó el RD. 26/2003, pero el resto de normativa que se dictó en su desarrollo sigue vigente en tanto no sean derogadas o sustituidas por otras en desarrollo del RD 93/2022.

La información incluida en este apartado, así como las correspondientes conclusiones y valoraciones, ha sido remitida por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM).

PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 12.5 de la Orden Ministerial 51/2004, en el año 2022 se realizaron las correspondientes autoevaluaciones de los centros docentes militares dependientes de los Ejércitos y la Armada.

De la información proporcionada por las Direcciones de Enseñanza de los Ejércitos y la Armada se destaca lo siguiente:

– En el criterio «Organización del Centro»:

- Compromiso mostrado por todos los CDM con la mejora de la calidad de la enseñanza, así como la concienciación de su personal con dicho objetivo.
- La organización de los centros responde de manera notable a la normativa vigente, resaltando el esfuerzo realizado para la actualización de la documentación administrativa y de carácter docente.
- La gestión de los limitados recursos humanos y materiales disponibles se considera muy eficiente.
- Los canales de difusión de la información relativa a las enseñanzas que imparten los centros se consideran adecuados.
- Existe una planificación de la enseñanza eficiente que incluye mecanismos para la incorporación de acciones de mejora continua.
- El régimen del alumnado se adecua a la estructura y objetivos de los diferentes Planes de Estudios.
- Debido a la entrada en vigor del Real Decreto 93/2022, los centros deberán ir implantando sus sistemas de aseguramiento interno de la calidad, a medida que se vaya desarrollando la normativa derivada del citado real decreto.
- Es necesario continuar potenciando la transformación digital de los centros.

– En el criterio «Organización de los Planes de Estudios» (PLEST):

- Todos los currículos de los planes de estudios se encuentran en el Registro de Centros, Cursos y Títulos del Ministerio de Defensa (RECECUT).
- Todos los centros en general disponen de guías docentes de las materias o asignaturas impartidas, que cumplen con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

- Se debe hacer un especial seguimiento de aquellos currículos que sean de reciente implantación.
- En el criterio «Recursos Humanos»:
 - Excelente nivel de motivación, preparación, experiencia y dedicación del profesorado y del personal de administración y servicios.
 - Como norma general, todos los centros manifiestan la necesidad de un aumento de personal docente y de administración y servicios. Esta circunstancia se va solventando, sin ser una solución óptima, mediante el nombramiento de comisiones de servicio y de profesores de número y asociados.
- En el criterio «Recursos Materiales»:
 - Las aulas y otros espacios dedicados a la docencia se consideran adecuadas, como norma general.
 - La necesidad de fondos para continuar con la mejora de las instalaciones de vida y alojamiento, especialmente en los CDM que imparten enseñanza de formación.
- En el criterio «Desarrollo de los Planes de Estudio»:
 - Satisfacción de los alumnos con la orientación y tutoría recibida, así como con las acciones de acogida que organizan los centros para facilitar la incorporación del alumnado.
 - Amplia utilización del Campus Virtual Corporativo de la Defensa (CVCDEF) como herramienta de apoyo a la enseñanza, tanto presencial como a distancia.
- En el criterio «Resultados»:
 - Como norma general, elevado rendimiento académico y tasa de éxito de los alumnos tanto de formación como de perfeccionamiento.
 - Alto grado de satisfacción, como norma general, de los egresados y sus mandos, especialmente en enseñanza de perfeccionamiento.
 - Sería conveniente sistematizar un análisis detallado de los resultados de las encuestas de satisfacción de los grupos de interés que permita identificar relaciones causa-efecto para la introducción de mejoras.

PROCESOS DE EVALUACIÓN EXTERNA

La Resolución 455/16405/21, de 6 de octubre, de la Subsecretaría de Defensa, fijó los centros docentes militares, el calendario de desarrollo y la designación de los componentes de la unidad de expertos de las evaluaciones externas, y la evaluación específica de los planes de estudios de la enseñanza militar de formación, a efectuar en el año 2022, establecía las evaluaciones externas ordinarias de los siguientes centros:

- Ejército de Tierra
 - Academia de Caballería.
 - Academia de Logística.
- Armada
 - Escuela de Suboficiales de la Armada.
 - Escuela de Especialidades «Antonio de Escaño».

– Ejército del Aire y del Espacio

- Academia General del Aire.
- Academia Básica del Aire.

La Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) ha incluido en las conclusiones que ha trasladado al OVM las correspondientes a la Academia General Militar (AGM), ya que la evaluación externa que debería haberse realizado en el año 2020, finalmente se celebró entre el año 2021 y 2022 por motivos de la pandemia del COVID-19.

Con carácter general, se ha detectado en las evaluaciones externas realizadas un mayor compromiso con la mejora de la calidad de la enseñanza que imparten estos centros. Este hecho se ha evidenciado en la consolidación de los procesos de autoevaluación, que de forma anual realizan todos los centros, y en el seguimiento de los planes de mejora derivados de estos procesos.

También es importante indicar que en la mayoría de los centros docentes militares, hay posibilidades de mejora en las áreas de recursos humanos y recursos materiales. Algunas de las acciones a emprender requieren decisiones que trascienden del ámbito del propio centro. No obstante, otras actuaciones se pueden acometer en el ámbito de los propios centros.

Aunque el OVM hubiera deseado disponer de las conclusiones de forma separada por cada centro o al menos diferenciando las conclusiones por centros de enseñanza de formación y de perfeccionamiento, la DIGEREM la ha remitido de forma recopilada.

De la información proporcionada por las Direcciones de Enseñanza de los Ejércitos y la Armada se destaca lo siguiente:

– En el criterio «Organización del Centro»:

- El criterio se cumple de forma destacable
- La organización de los Centros se adecua a las necesidades de gestión y de coordinación que plantean los diferentes Planes de Estudios que imparten.
- Los responsables de los CDM tienen definida una estrategia para la planificación de la formación de los diferentes Planes de Estudios, que incluye los instrumentos y actuaciones para la gestión.
- Un aspecto importante a mejorar sería la racionalización de los procedimientos administrativos mediante implantación de una herramienta de gestión de la enseñanza (horarios, tutorías, calificaciones, etc.), dada la cantidad de alumnos y planes de estudio de los CDM.
- Se debe potenciar la sistematización del seguimiento del plan de mejoras de los CDM.

– En el criterio «Organización de los Planes de Estudio»:

- El criterio se cumple de forma adecuada.
- Los Planes de Estudio tienen definidos sus objetivos, que hacen referencia a las competencias que los alumnos deben tener al concluir sus estudios.

– En el criterio Recursos Humanos:

- El criterio se cumple de forma aceptable.

- Se ha puesto de manifiesto la preocupación del profesorado y personal de Administración y Servicios (PAS) por dar al alumno la mejor formación posible.
- En lo concerniente a las mejoras que debieran llevarse a cabo, estas se centran fundamentalmente en:
 - Dimensionar la plantilla de personal docente y personal de Administración y Servicios (PAS), en relación a los cursos que se imparten y a las especialidades que se necesitan para los mismos, principalmente en los centros que imparten enseñanza de formación.
 - Establecer un procedimiento para la identificación de necesidades de formación del profesorado y del PAS y su reflejo en un plan de formación continua.
- En el criterio Recursos Materiales:
 - El criterio se cumple de forma aceptable.
 - Con carácter general las instalaciones e infraestructuras proporcionadas para la formación de los alumnos (aulas, talleres, simuladores, laboratorios, etc.) son adecuadas.
 - Algunas instalaciones deportivas requieren ser mejoradas.
 - Algunos alojamientos de alumnos son mejorables en cuanto a habitabilidad, luminosidad, y zonas de estudio.
- En el criterio Desarrollo de los Planes de Estudio:
 - El criterio se cumple de forma destacable
 - Hay que hacer especial mención a las acciones de acogida que se programan en los centros para facilitar la incorporación al alumnado y la satisfacción del mismo con la acción tutorial recibida.
- En el criterio Resultados:
 - El criterio se cumple de forma destacable.
 - La tasa de éxito es elevada, y los números de bajas a petición propia y repetidores en los diferentes planes de estudio son escasos, como norma general.
 - Sería conveniente sistematizar mecanismos que permitan introducir mejoras una vez analizados los resultados de satisfacción de todos los grupos de interés, principalmente alumnos, egresados y sus mandos.

3.3. ASCENSOS Y EVALUACIONES

La Ley 39/2007, de la carrera militar, en su artículo 88, determina que el régimen de ascensos tiene por finalidad asegurar que se disponga de los profesionales con las aptitudes y experiencia adecuadas en los sucesivos empleos de cada escala, para conseguir la máxima eficacia y cohesión de las Fuerzas Armadas. Dicho sistema debe potenciar el mérito y la capacidad de sus miembros e incentivar su preparación y dedicación profesional.

Los ascensos al empleo inmediato superior se producirán siempre que se reúnan las condiciones establecidas en aquella Ley y con ocasión de vacante en la escala correspondiente, salvo en los ascensos por antigüedad en que se producirá el ascenso cumplido el tiempo que se determine reglamentariamente para cada empleo y escala.

Los sistemas de ascenso al empleo superior previstos en la Ley de la carrera militar son los siguientes:

- Elección, en el que los ascensos se producirán entre aquellos militares más capacitados e idóneos para acceder al empleo superior. Por elección se asciende a los empleos de oficial general, coronel, suboficial mayor y cabo mayor.
- Clasificación, en el que los ascensos se producirán por el orden derivado de un proceso de evaluación. Por clasificación se asciende a los empleos de teniente coronel, comandante, subteniente y brigada.
- Concurso o concurso-oposición, en que los ascensos se producirán entre aquellos que lo soliciten en el orden obtenido en el correspondiente proceso selectivo. Por este sistema se asciende a cabo primero y cabo.
- Antigüedad, en el que el ascenso se produce según el orden del escalafón. Por antigüedad se asciende a los empleos de capitán y sargento primero.

Durante el tiempo que abarca este informe, un total de 13.102 militares han estado inmersos en algún proceso de evaluación de cualquiera de los tipos contemplados en la normativa en vigor. Esto supone que el 11,20 % del personal militar en situación administrativa de «servicio activo» ha estado sujeto a algún proceso de evaluación durante el año.

Este proceso, y en cantidades similares a la del año 2022, se reitera cada año, lo que supone una gran carga de trabajo para la estructura de los ejércitos y sus organismos de gestión de recursos humanos.

RESUMEN DEL PERSONAL MILITAR EVALUADO DURANTE 2022

TIPO DE EVALUACIÓN	Cuerpos Comunes	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire y del Espacio	TOTAL
Evaluated para el ascenso	440	1.910	852	579	3.781
Evaluated para asistencia a cursos	71	582	696	191	1.540
Evaluated para modificar relación con administración		4.756	2.402	623	7.781
TOTAL	511	7.248	3.950	1.393	13.102

Fuente: DIGENPER, Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire y del Espacio

A continuación se presenta en detalle la información remitida al OVM por los organismos responsables sobre las evaluaciones realizadas durante el año 2022.

3.3.1. Personal evaluado para el ascenso

Con anterioridad al comienzo del ciclo de ascensos que se inició el día primero de julio de 2022 se realizaron las correspondientes evaluaciones en los Ejércitos, la Armada y los Cuerpos Comunes.

En los cuadros siguientes se presenta el personal evaluado.

CUERPOS COMUNES- PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		CMS Enfermeros		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
GB	9	1	8	0	19	8					36	9	45
COR	13	5	13	5	50	46			1		77	56	133
TCOL	3	6	8	9	31	18	10		2		54	33	87
CTE	2	6	3	3	15	19	27	20	3		50	48	98
CAP							2	5			2	5	7
SBMY									3		3	0	3
STTE									34		34	0	34
BG									32	1	32	1	33
TOTAL	27	18	32	17	115	91	39	25	75	1	288	152	440

Fuente: Dirección General de Personal

EJÉRCITO DE TIERRA- PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CGET		CINET		CIPET		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
General de Brigada	89		10		6	1	105	1	106
Coronel	249		35		14	1	298	1	299
Teniente Coronel	146	3	10	8	7	1	163	12	175
Comandante	183	7	6		10	3	199	10	209
Suboficial Mayor	124						124	0	124
Subteniente	513	2					513	2	515
Brigada	314	28					314	28	342
Cabo Mayor	128	12					128	12	140
TOTAL	1.746	52	61	8	37	6	1.844	66	1.910

Fuente: Ejército de Tierra

ARMADA- PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN/ IM		CINEA		CIA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CA/ GB	64	0	9	0	5	0	78	0	78
COR/ CN	110	0	22	0	8	1	140	1	141
TCOL/ CF	89	0	11	3	8	1	108	4	112
CTE/ CC	80	2	9	3	8	1	97	6	103
SBMY	109	0	0	0	0	0	109	0	109
BG	198	20	0	0	0	0	198	20	218
CBMY	87	4	0	0	0	0	87	4	91
TOTAL	737	26	51	6	29	3	817	35	852

Fuente: Armada

EJÉRCITO DEL AIRE - PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
General de Brigada	51		6		9		66	0	66
Coronel	75		15		7	1	97	1	98
Teniente Coronel	69	3	6	3	3	1	78	7	85
Comandante	46	5	3	2	6		55	7	62
Suboficial Mayor	102						102	0	102
Brigada	132	11					132	11	143
Cabo Mayor	22	1					22	1	23
TOTAL	497	20	30	5	25	2	552	27	579

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Durante el último año se han evaluado para el ascenso a 3.781 militares, de los cuales 3.527 son cuadros de mando, lo que supone que anualmente se evalúa un 8,64% de los cuadros de mando.

3.3.2. Personal evaluado para la asistencia a cursos

Al objeto de seleccionar al personal que debe asistir a los correspondientes cursos de actualización para el desempeño de determinados empleos (en general, para aquellos empleos a los que se asciende por el sistema de elección), se realizaron las correspondientes evaluaciones en los Ejércitos, la Armada y los Cuerpos Comunes.

En los cuadros siguientes se presenta el personal evaluado.

**PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2021-2022
CUERPOS COMUNES**

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		CMS Enfermeros		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Oficial General (CADCOG)	8		7	1	16	7					31	8	39
Actualización cometidos TCOL EOE							9	5			9	5	14
Actualización cometidos CTE MILCOM	1	1	1	1	2	4					4	6	10
Actualización cometidos SBMY/ CBMY											8	0	8
TOTAL	9	1	8	2	18	11	9	5	0	0	52	19	71

Fuente: Dirección General de Personal

**PERSONAL EVALUADO PARA EL ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2021-2022
EJÉRCITO DE TIERRA**

JUNTA DE ASCENSO A	CGET		CINET		CIPET		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CADCOG	61		4		5		70	0	70
OTROS CURSOS					5	1	5	1	6
SBMY	228						228	0	228
CBMY	224	54					224	54	278
TOTAL	513	54	4	0	10	1	527	55	582

Fuente: Ejército de Tierra

**PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2021-2022
ARMADA**

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN/ IM		CINA		CIA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CADCOG	39		11		4		54	0	54
OTROS CURSOS	8	2	3	1	4	1	15	4	19
SBMY	364	1					364	1	365
CBMY	258						258	0	258
TOTAL	669	3	14	1	8	1	691	5	696

Fuente: Armada

**PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2021-2022
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO**

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CADCOG	25		7		4		36	0	36
OTROS CURSOS					4		4	0	4
SBMY	117						117	0	117
CBMY	28	6					28	6	34
TOTAL	170	6	7	0	8	0	185	6	191

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Durante el último año se han evaluado para el ascenso a un total de 1.540 militares para la asistencia a cursos de actualización para el desempeño de los cometidos del empleo superior.

3.3.3. Evaluaciones para la modificación de la relación con la administración

La Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, determina en su artículo 8 que para las renovaciones de compromiso será preceptivo haber sido evaluado previamente y declarado idóneo. De la misma manera, en el artículo 9 se regula la necesidad de haber sido evaluado previamente para suscribir el compromiso de larga duración.

En los cuadros siguientes se presenta la información recibida en el OVM sobre el personal evaluado para modificar su relación con la administración.

EVALUACIÓN RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN 2021-2022

JUNTA	CGET		CGA/ IM		CGEA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Renovación de compromiso	3.073	275	1.415	233			4.996
Compromiso de larga duración	630	23	233	26			912
Condición de permanente	594	161	365	130	423	200	1.873
TOTAL	4.297	459	2.013	389	423	200	7.781

Fuente: Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire y del Espacio

3.3.4. Renuncias a la evaluación para el ascenso

El artículo 92.3 de la Ley 39/2007, de la carrera militar, contempla la posibilidad de que aquellos que hayan sido incluidos en una zona de evaluación puedan solicitar su exclusión de la misma. Así mismo, indica que los que renuncien a ser evaluados para el ascenso en dos ocasiones permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva.

En las últimas evaluaciones realizadas en el año 2022, se han producido las siguientes solicitudes de exclusión del proceso de evaluación

CUERPOS COMUNES- PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN 2021-2022

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		CMS Enfermeros		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
GB					1						1	0	1
COR	3		5		4	5					12	5	17
TCOL		1					4				4	1	5
CTE					3	3	12	8			15	11	26
CAP											0	0	0
SBMY									6		6	0	6
STTE											0	0	0
BG											0	0	0
TOTAL	3	1	5	0	8	8	16	8	6	0	38	17	55

Fuente: Dirección General de Personal

**PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN 2021-2022
EJÉRCITO DE TIERRA**

JUNTA DE ASCENSO A	CGET		CINET		CIPET		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
General de Brigada	1				1		2	0	2
Coronel	42						42	0	42
Teniente Coronel	16		1	1	4		21	1	22
Comandante	1						1	0	1
Suboficial Mayor	47						47	0	47
Subteniente	58	1					58	1	59
Brigada	8						8	0	8
Cabo Mayor	33	4					33	4	37
TOTAL	206	5	1	1	5	0	212	6	218

Fuente: Ejército de Tierra

**PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN CICLO 2021-2022
ARMADA**

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN/ IM		CINA		CIA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CA/ GB	1						1	0	1
COR/ CN	5		1		1		7	0	7
TCOL/ CF	4						4	0	4
CTE/ CC							0	0	0
SBMY	44						44	0	44
BG	1						1	0	1
CBMY	2	5					2	5	7
TOTAL	57	5	1	0	1	0	59	5	64

Fuente: Armada

**PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN CICLO 2021-2022
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO**

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
General de Brigada	1						1	0	1
Coronel	10						10	0	10
Teniente Coronel	3						3	0	3
Comandante	6						6	0	6
Suboficial Mayor	49						49	0	49
Brigada							0	0	0
Cabo Mayor	26	2					26	2	28
TOTAL	95	2	0	0	0	0	95	2	97

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

3.3.5. Personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones

El artículo 92.3 de la Ley 39/2007, de la carrera militar, indica que los que renuncien a ser evaluados para el ascenso en dos ocasiones permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva.

Por otra parte, el artículo 98 de la Ley 39/2007 determina que, si un militar es declarado no apto más de dos veces en la evaluación para el ascenso al mismo empleo, el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente elevará la propuesta al Ministro de Defensa, quien, si procede, declarará al afectado no apto para el ascenso con carácter definitivo.

El Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, determina el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso por elección y para la asistencia a los cursos de actualización.

En el momento de finalizar el presente informe, el personal militar que no puede ascender, por diferentes motivos, es el siguiente

CUERPOS COMUNES- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		CMS Enfermeros		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
COR	2										2	0	2
TCOL	4		1		4	1					9	1	10
CTE	1	1	1		1	2					3	3	6
CAP					14	4					14	4	18
TTE							3	5			3	5	8
BG									3		3	0	3
TOTAL	7	1	2	0	19	7	3	5	3	0	34	13	47

Fuente: Dirección General de Personal

EJÉRCITO DE TIERRA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

JUNTA DE ASCENSO A	CGET		CINET		CIPET		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Teniente Coronel	187		7		2		196	0	196
Comandante			3		2		5	0	5
Capitán							0	0	0
Subteniente	23						23	0	23
Brigada	9						9	0	9
Sargento 1º							0	0	0
TOTAL	219	0	10	0	4	0	233	0	233

Fuente: Ejército de Tierra

ARMADA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN/ IM		CINA		CIA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
TCOL/ CF	72		4				76	0	76
CTE/ CC	16		3		1		20	0	20
STTE	308						308	0	308
BG	3						3	0	3
TOTAL	399	0	7	0	1	0	407	0	407

Fuente: Armada

EJÉRCITO DEL AIRE - PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Teniente Coronel	3		1				4	0	4
Comandante							0	0	0
Subteniente	2						2		
Brigada	3						3	0	3
TOTAL	8	0	1	0	0	0	9	0	7

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

3.4. DESTINOS

La carrera militar se desarrolla mediante el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos al objeto de poder desempeñar los cometidos y funciones de los diversos destinos que integran la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas.

Por ello, junto al ascenso a los sucesivos empleos y la formación y preparación técnica para asumir puestos de mayor responsabilidad, la ocupación de diferentes destinos se convierte para el militar en un elemento clave y fundamental de su carrera y promoción profesional.

Por la forma en que se adjudican, los destinos militares se clasifican en:

- Destinos de libre designación, que son aquellos para los que se precisan condiciones profesionales y personales de idoneidad que apreciará discrecionalmente la autoridad que haya de adjudicarlo.
- Destinos por concurso de méritos, que son los que se asignan teniendo en cuenta determinados méritos relacionados con los requisitos exigidos para el puesto que ha de ocuparse.
- Destinos de provisión por antigüedad, que son los que se asignan por orden de escalafón.

Por su parte, por el carácter con que se asignan, los destinos militares se clasifican en voluntarios y forzosos, siendo éstos últimos aquellos que se adjudican en ausencia de peticionarios con carácter voluntario.

En cuanto al tiempo de permanencia en los destinos, puede decirse que, con carácter general, el tiempo mínimo de permanencia será de dos años si el destino ha sido asignado con carácter voluntario, y de un año si lo ha sido con carácter forzoso. Y en cuanto al tiempo máximo que se puede permanecer en un destino, serán el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada los que, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán establecerlos en los destinos que consideren necesario, si bien en ese caso no podrá exceder de diez años.

Finalmente, debe indicarse que la respectiva valoración que tienen los destinos militares, que es determinada y previamente publicada por las autoridades antes citadas, y el tiempo que se permanece en el destino ocupado, son, junto a otros, elementos fundamentales que se tienen especialmente en consideración en los procesos de evaluación para el ascenso al empleo superior de los miembros de las Fuerzas Armadas, de forma que la preparación para poder optar por destinos de mayor responsabilidad y la permanencia por un periodo determinado de tiempo en el destino son factores que el militar debe tener en cuenta a los efectos de su mejor promoción profesional.

En definitiva, las breves notas que se han expuesto en las líneas precedentes sobre el régimen de destinos del personal militar pueden servir para entender que la movilidad funcional del militar, mediante constantes cambios de destino, constituye una característica típica de la carrera militar y un factor esencial para el desarrollo profesional del militar.

Por último, hay determinados supuestos en los que el cambio de destino que lleva consigo, también, un cambio de lugar de residencia dará derecho a una indemnización por traslado de residencia que incluirá, esencialmente, el abono de los gastos de viaje tanto del militar afectado como los de su familia, así como el de los gastos de transporte del mobiliario. Entre estos supuestos se encuentra el traslado por cambio forzoso de destino, por ascenso o por el cumplimiento de las condiciones de mando.

El régimen jurídico de estas indemnizaciones es el mismo que se aplica al resto del personal al servicio de la Administración General del Estado, en la Seguridad Social o a los miembros de las carreras judicial y fiscal.

En los cuadros siguientes puede verse el número de cambios de destino que ha habido en los tres Ejércitos y en el órgano central durante el año 2022, distribuidos por categorías militares y distinguiendo según el carácter, forzoso o voluntario, de la adjudicación del destino.

CAMBIOS DE DESTINO EN LOS EJÉRCITOS Y ARMADA

CATEGORÍA	EJÉRCITO DE TIERRA				ARMADA				EJÉRCITO DEL AIRE			
	Voluntario		Forzoso		Voluntario		Forzoso		Voluntario		Forzoso	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	1.130	39	72	4	1.232	65	443	22	511	42	160	11
Suboficiales	1.086	214	142	32	1.103	89	412	50	658	50	36	3
Tropa y Marinería	3.087	124	438	101	2.277	560	1.618	317	723	189	29	9
TOTAL	5.303	377	652	137	4.612	714	2.473	389	1.892	281	225	23

Fuente: Ejércitos y Armada

CAMBIOS DE DESTINO EN EL ÓRGANO CENTRAL

EJÉRCITO DE PERTENENCIA/ CATEGORÍA		CARÁCTER DESTINO				TOTAL
		HOMBRES		MUJERES		
		Voluntario	Forzoso	Voluntario	Forzoso	
CUERPOS COMUNES	Oficiales	90	26	53	24	193
	Suboficiales	4				4
	TOTAL	94	26	53	24	197
E. TIERRA	Oficiales	276	1	11		288
	Suboficiales	162	1	1		164
	Tropa y Marinería	166	2	12		180
	TOTAL	604	4	24	0	632
ARMADA	Oficiales	67		4		71
	Suboficiales	21		2		23
	Tropa y Marinería	6	1	2		9
	TOTAL	94	1	8	0	103
E.AIRE	Oficiales	57	1	5		63
	Suboficiales	29		2	1	32
	Tropa y Marinería	16		2		18
	TOTAL	102	1	9	1	113
TOTAL		894	32	94	25	1.045

Fuente: Dirección General de Personal

Conforme a los datos aportados por los Ejércitos y la Armada, el 9,67% del personal del Ejército de Tierra ha cambiado de destino durante el año 2022, siendo el ejército en el que menos movilidad ha habido. No obstante, el 17,64 % de los oficiales del Ejército de Tierra han cambiado de destino durante 2022.

En el Ejército del Aire y del Espacio ha cambiado de destino el 12,38% del personal, mientras que en la Armada lo ha hecho el 41,16 %, según los datos aportados.

El personal más afectado por los cambios de destino ha sido el formado por los oficiales de la Armada. Conforme a los datos remitidos al OVM, más del 60 % de los oficiales de la Armada han cambiado de destino en 2022.

En el sentido contrario, tan solo el 6,78% del personal los Cuerpo Comunes ha cambiado de destino durante el año de este informe.

También se puede destacar la gran aportación del Ejército de Tierra en los destinos al Órgano Central del MINISDEF (632 destinados en 2022), muy superior al total del resto de ejércitos y Cuerpos Comunes.

En el siguiente cuadro se reflejan los cambios de destino y los que ha llevado aparejada la indemnización por traslado de residencia.

CATEGORÍA	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE	
	Cambios de destino	Número Indemnizaciones	Cambios de destino	Número Indemnizaciones	Cambios de destino	Número Indemnizaciones
Oficiales	1.245	1.790	1762	366	724	247
Suboficiales	1.474	1.808	1654	415	747	385
Tropa y Marinería	3.750	6.669	4.772	1.324	950	335
TOTAL	6.469	10.267	8.188	2.105	2.421	967

Fuente: Ejércitos y Armada

El número de indemnizaciones abonadas en el Ejército de Tierra es superior al número de personal que ha cambiado de destino durante el año 2022 debido a varios motivos:

- No se ha incluido como cambio de destino a aquel personal que ha egresado de los diferentes centros de enseñanza al egresar de ellos, ni las incorporaciones de tropa tras su paso por los CFOT (Centro de Formación de Tropa).
- Los oficiales, suboficiales y tropa permanente que pasan a la situación de reserva o retiro tienen derecho a indemnización, no incluyéndose a este personal entre los que cambian de destino. Esta indemnización puede solicitarse hasta dos años después de haberse hecho efectivo el cambio de destino o situación.
- La indemnización por cambio de residencia se puede solicitar hasta dos años después de haberse hecho efectivo el cambio de destino, provocando nuevamente un desfase ente el número de destinados en un año y las indemnizaciones otorgadas durante el mismo.

Respecto de la Armada, el 25,71% de los cambios de destino han implicado la indemnización correspondiente, mientras que en el Ejército del Aire y del Espacio lo han sido en el 39,94% de las ocasiones.

4. RECONOCIMIENTOS DE CARÁCTER HONORÍFICO: RECOMPENSAS MILITARES, ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO

4.1. RECOMPENSAS MILITARES

Las recompensas militares revisten gran trascendencia en los aspectos moral y orgánico de las Fuerzas Armadas, al constituir tanto un estímulo permanente para la superación en el cumplimiento del deber y del servicio –junto con los sacrificios, riesgos y dedicación inherentes a la vida militar– como un factor importante de selección para la organización militar, al destacar a los miembros de las Fuerzas Armadas en el ejercicio del mando y demás funciones militares que legalmente les corresponden, por acreditar las condiciones morales, físicas e intelectuales que se requieren para su concesión.

Las recompensas militares tienen por finalidad premiar y distinguir al personal militar o civil por la realización de acciones, hechos o servicios que impliquen reconocido valor militar, o porque sean de destacado mérito o importancia para las Fuerzas Armadas, así como para la Defensa Nacional.

Por Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, se aprueba el Reglamento general de recompensas militares, donde se describe, define y determina la finalidad de cada una de ellas, y se regulan los correspondientes procedimientos para la concesión, así como los derechos inherentes que correspondan.

Las recompensas militares en vigor son las siguientes

- a) Cruz Laureada de San Fernando.
- b) Medalla Militar.
- c) Cruz de Guerra.
- d) Medalla del Ejército, Medalla Naval y Medalla Aérea.
- e) Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico, con distintivos rojo, azul, amarillo y blanco.

- f) Citación como distinguido en la Orden General.
- g) Mención honorífica.

4.1.1. Cruces del Mérito Militar, Mérito Naval y Mérito Aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo.

Conforme al Real Decreto 1040/2003, las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo rojo se concederán a aquellas personas que, con valor, hayan realizado acciones, hechos o servicios eficaces en el transcurso de un conflicto armado o de operaciones militares que impliquen o puedan implicar el uso de fuerza armada, y que conlleven unas dotes militares o de mando significativas.

También podrán ser concedidas estas cruces del mérito, con distintivo rojo, a las personas que fallezcan en acto de servicio en misiones en el exterior, como consecuencia de acciones violentas de elementos hostiles.

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo azul se concederán por acciones, hechos o servicios extraordinarios que se llevan a cabo en operaciones derivadas de un mandato de las Naciones Unidas o en el marco de otras operaciones internacionales, siempre que no conlleve una Cruz con distinto rojo.

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico, con distintivo amarillo, se concederán por acciones, hechos o servicios que entrañen grave riesgo y en los casos de lesiones graves o fallecimiento, como consecuencia de actos de servicio, siempre que impliquen una conducta meritoria. También podrán ser otorgadas dichas cruces con distintivo amarillo a las personas que en acto de servicio o con ocasión de este fallezcan o sufran lesiones graves, sin haber contribuido, por imprudencia, desobediencia u otras circunstancias, a este resultado.

La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica.

En los siguientes cuadros presenta el número de Grandes Cruces y Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo concedidas a los miembros de las Fuerzas Armadas en el año 2022.

CRUCES CONCEDIDAS CON DISTINTIVO ROJO, AZUL Y AMARILLO EN 2022								
CRUZ/DISTINTIVO		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	
ROJO	MILITAR							0
	NAVAL							0
	AERONÁUTICO							0
AZUL	MILITAR	1	1					2
	NAVAL							0
	AERONÁUTICO							0
AMARILLO	MILITAR	2		3		5		10
	NAVAL							0
	AERONÁUTICO	1						1
TOTAL		4	1	3	0	5	0	13

Fuente: Dirección General de Personal

4.1.2. Grandes Cruces y Cruces del Mérito Militar, Mérito Naval y Mérito Aeronáutico con distintivo blanco

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo blanco se concederán por méritos, trabajos, acciones, hechos o servicios distinguidos, que se efectúen durante la prestación de las misiones o servicios que ordinaria o extraordinariamente sean encomendados a las Fuerzas Armadas o que estén relacionados con la Defensa. La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica.

Las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico se conceden a los oficiales generales como Gran Cruz. (Art. 34 del RD 1040/2003)

En los siguientes cuadros se presenta el número de Grandes Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico con distintivo blanco concedidas a los oficiales generales de las Fuerzas Armadas, así como las Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico, con distintivo blanco concedidas al resto del personal militar en el año 2022 con motivo de la Pascua Militar y el aniversario de la Proclamación de Su Majestad el Rey.

GRANDES CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2022

GRANDES CRUCES	E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		C. COMUNES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Mérito Militar	5		2		1		1		9
Mérito Naval	1		3				2		6
Mérito Aeronáutico					4		2		6
TOTAL	6	0	5		5		5		21

Fuente: Dirección General de Personal

CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2022

CRUZ	CATEGORÍA	E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		C. COMUNES		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	H	M	
MILITAR	OFICIALES	594	24	23	2	21	1	50	31	746
	SUBOFICIALES	864	51	11	1	10		11		948
	TROPA Y MARINERÍA	2.537	474	4		3	2			3.020
	TOTAL	3.995	549	38	3	34	3	61	31	4.714
NAVAL	OFICIALES	58	3	206	7	23	2	23	17	339
	SUBOFICIALES	43	1	212	17	11	2	4		290
	TROPA Y MARINERÍA	16	4	561	94	5				680
	TOTAL	117	8	979	118	39	4	27	17	1.309
AERONÁUTICO	OFICIALES	41	3	24	2	198	15	17	16	316
	SUBOFICIALES	10		2		334	32	2		380
	TROPA Y MARINERÍA	9	6	1		435	129			580
	TOTAL	60	9	27	2	967	176	19	16	1.276
TOTAL CRUCES		4.172	566	1.044	123	1.040	183	107	64	7.299

Fuente: Dirección General de Personal

4.1.3. Menciones honoríficas

La Mención honorífica es la recompensa militar que sirve para premiar la realización de servicios, trabajos y estudios de diversa índole y que se consideren destacados por contribuir al progreso militar, naval o aeronáutico de la Nación, cuando no corresponda otra recompensa.

El número de Menciones Honoríficas concedidas en el año 2022, con motivo de la Pascua Militar y el aniversario de la Proclamación de Su Majestad el Rey, se refleja en el siguiente cuadro.

MENTIONES HONORÍFICAS CONCEDIDAS EN 2022

CATEGORÍAS	E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		C. COMUNES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	218	17	87	4	80	6	42	23	477
SUBOFICIALES	362	14	88	9	141	12	10		636
TROPA Y MARINERÍA	944	202	221	31	157	60			1615
TOTAL	1.524	233	396	44	378	78	52	23	2.728

Fuente: Dirección General de Personal

4.2. ASCENSOS CON CARÁCTER HONORÍFICO

El artículo 24 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar determina que en atención a méritos excepcionales o circunstancias especiales el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, podrá conceder, con carácter honorífico, el empleo inmediato superior a los militares que hayan pasado a retiro o resuelvan su compromiso.

La primera tiene un carácter discrecional y consiste en la potestad que tiene el Consejo de Ministros para conceder, a propuesta del Ministro de Defensa, el ascenso honorífico al empleo inmediato superior al militar que haya pasado a retiro o resuelto su compromiso cuando concurran en él méritos excepcionales o circunstancias especiales. También puede concederse a título póstumo.

La segunda es imperativa, en cuanto el ascenso honorífico se concederá, en todo caso, a los militares fallecidos en acto de servicio o a los que se retiren o resuelvan su compromiso por incapacidad permanente para el servicio derivada de acto de servicio o como consecuencia del mismo. En este supuesto, sólo cuando haya propuesta motivada contraria a la concesión del ascenso, el Ministro acordará sobre su posible elevación al Consejo de Ministros.

En ningún caso los empleos concedidos con carácter honorífico llevarán consigo beneficio económico de naturaleza alguna ni serán considerados a efectos de derechos pasivos.

Por otra parte, la Disposición transitoria decimotercera de la Ley regula la concesión del empleo superior con carácter honorífico a oficiales, y al de teniente con igual carácter para suboficiales, que ya se encuentren en situación de retiro y se cumplan determinadas condiciones establecidas en dicha disposición.

En el siguiente cuadro se presenta el número de expedientes abiertos durante el año 2022 con arreglo al Artículo 24 y Disposición Transitoria 13 de la Ley 39/2007 de la carrera militar.

EXPEDIENTES TRAMITADOS CONFORME A LA LEY 39/2007 DE LA CARRERA MILITAR		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA	
		H	M	H	M	H	M
ET	Expedientes Art. 24	12		6	1	17	1
	Expedientes DT 13	2		78			
FN	Expedientes Art. 24	1		33		7	2
	Expedientes DT 13	13		10		6	1
EA	Expedientes Art. 24					2	2
	Expedientes DT 13						
CC	Expedientes Art. 24	1					
	Expedientes DT 13	1		7			

Fuente: DIGENPER, Ejércitos y Armada

Durante el año 2022, fueron concedidos 132 ascensos honoríficos.

ASCENSOS HONORÍFICOS CONCEDIDOS EN EL AÑO 2022		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA	
		H	M	H	M	H	M
ET	ART 24 LCM	12		6	1	17	1
	ART 24 LCM (Postumo)	8		5	1	6	
	DT. 13º (Insuf. C. Psicofísicas)	1		18			
FN	ART 24 LCM	1		9		3	
	ART 24 LCM (Postumo)			29			
	DT. 13º (Insuf. C. Psicofísicas)						
EA	ART 24 LCM						
	ART 24 LCM (Postumo)	1	1	1			
	DT. 13º (Insuf. C. Psicofísicas)			11			
CC	ART 24 LCM						
	ART 24 LCM (Postumo)						
	DT. 13º (Insuf. C. Psicofísicas)						

Fuente: DIGENPER, Ejércitos y Armada

5. SALIDAS PROFESIONALES

Los profesionales de las Fuerzas Armadas que cesan en su relación de servicios con la institución constituyen una fuente de preocupación en el Ministerio de Defensa, especialmente aquellos cuyo cese se produce por mandato de la ley, en plena edad laboral tras un servicio temporal prolongado.

En este sentido, ya uno de los objetivos de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, será el de establecer medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, facilitando a estos militares profesionales, durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas.

En el ámbito económico, contempla la misma Ley, para los militares de tropa que hayan accedido al compromiso de larga duración, el abono de una prima por servicios prestados a quienes superen los diez años de compromiso y hayan completado los dos últimos en activo. De otra parte, al alcanzar los 45 años de edad adquirirán la condición de reservista de especial disponibilidad, situación que lleva asociada el derecho a la percepción de una prestación mensual (sujeta a actualización por la Ley de Presupuestos Generales del Estado) hasta la edad de retiro. En este aspecto, en el año 2022 constan contabilizados un total de 4.916 reservistas de especial disponibilidad y la asignación por individuo es de 687,61 € al mes.

Más allá del esfuerzo presupuestario por parte del Ministerio, el resto del sistema de apoyo al personal radica en maximizar las posibilidades de su inserción de los militares profesionales de tropa y marinería en el mercado laboral.

Existen dos vías para que un militar que se desvincule de las FAS emprenda un proyecto profesional alternativo: el acceso a puestos en las Administraciones públicas o su colocación en un puesto de trabajo en el ámbito empresarial público o privado.

En lo que concierne a la formación profesional para el empleo, el Ministerio de Defensa promueve la convocatoria de los cursos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM).

Los cursos de Formación Profesional para el empleo (conocidos como cursos SEPE) son convocados por la DIGEREM en el marco del convenio que se firma anualmente con el Ministerio de Trabajo a través del SEPE. Durante el año 2022 se han realizado 148 cursos, en sectores de amplia empleabilidad, con un total de 3.335 alumnos.

De otra parte, entre las herramientas de acceso al mercado laboral, tanto del sector público como del sector privado, merece destacarse la iniciativa «Sistema de aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar» (SAPROMIL), impulsada por el Ministerio de Defensa que inició su andadura en el año 2013, aunque hunde sus raíces en acciones que se remontan a 2008. Constituye un portal de empleo de la DIGEREM que gestiona salidas profesionales para personal militar al relacionar y gestionar la oferta de capacidades individuales con la oferta de empleadores públicos y privados.

El SAPROMIL tiene por objeto dar cumplimiento a lo que se contempla en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que en su artículo 32.3 determina que: «se ofrecerán a los miembros de las Fuerzas Armadas programas de incorporación a otros ámbitos laborales acordes con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales. Dichos programas se implantarán por el Ministerio de Defensa en colaboración con las distintas Administraciones públicas y con el sector privado y se desarrollarán durante la vida activa del militar».

Este programa de apoyo a la incorporación a otros ámbitos laborales, del personal militar de cualquier categoría profesional, ha iniciado su séptimo año de implantación.

El sistema actúa sobre el currículo, el perfil profesional y la formación específica de los interesados que voluntariamente se inscriban, y dirige su acceso a las ofertas de empleo de empleadores tanto públicos como privados. Inscribirse en SAPROMIL es voluntario, y el procedimiento y seguimiento acaba en el momento de concertar las primeras entrevistas de selección de personal con cada empresa, momento a partir del cual pasa al ámbito privado del interesado y del proceso de selección de la empresa.

En el ámbito formativo cabe citar también el programa CONSIGUE +, basado en un modelo modular mixto de enseñanza presencial y virtual, en Centros Docentes de Formación acreditados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, que está dirigido a la obtención de diversos títulos de Técnico de Formación Profesional. Hasta la fecha se han ofertado módulos (19 en 2022) de seis titulaciones diferentes, estando previsto aumentarlas hasta alcanzar la totalidad de titulaciones (10) de Técnico de Formación Profesional que son de interés para las Fuerzas Armadas en función de los nuevos currículos de la enseñanza de formación para la escala de militares de tropa y marinería.

El último y más decidido impulso de desarrollo profesional y desvinculación del Ministerio de Defensa ha sido la publicación del Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad (Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo). Según proclama su Preámbulo, esta norma constituye un esfuerzo dirigido para asegurar a los militares profesionales de tropa y marinería un desarrollo profesional pleno en las Fuerzas Armadas, así como para generar las condiciones óptimas al acceso laboral civil y en las Administraciones Públicas, constituyendo una acción estratégica del Ministerio de Defensa y, por tanto, una prioridad para todos los niveles de su estructura. Con este Plan se pretende lograr la mayor eficacia en la coordinación de actuaciones por todos los órganos directivos del Ministerio de Defensa para alcanzar unos hitos definidos y practi-

cables, logrando la máxima eficiencia en el empleo de los recursos puestos a disposición del desarrollo profesional del personal militar profesional de tropa y marinería.

La articulación del Plan se establece en torno a cinco áreas de actuación, que consisten en la comunicación, la enseñanza, la orientación profesional, el asesoramiento laboral y la acreditación de la experiencia profesional adquirida en las Fuerzas Armadas, y que se desarrollarán a lo largo de toda la vida profesional de los militares profesionales de tropa y marinería, en las siguientes fases (artículo 5 de la Orden):

1. Incorporación a la escala, que corresponde al periodo de la enseñanza de formación.
2. Inicial, que coincide con el compromiso inicial y en ella se tendrá acceso, mediante una forma de educación a distancia o presencial, al menos, a aquellos módulos que los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada establezcan como requisito para acceder al compromiso de larga duración.
3. Especialización, que se inicia al finalizar el compromiso inicial y permitirá la obtención completa del título de Formación Profesional de referencia mediante enseñanza a distancia o presencial, y se proporcionará el acceso a una formación avanzada y transversal dirigida a configurar el itinerario elegido. A su vez, se desarrollarán cursos de perfeccionamiento de la enseñanza militar.
4. Transición, en el que las acciones se orientarán, fundamentalmente, a la preparación individual y de carácter voluntario para completar el perfil que permita, en su caso, el acceso a otros empleos en el sector público o la incorporación al ámbito laboral civil.

Finalmente, el SAPROMIL será el sistema de información que implementará todas las actividades de este Plan.

5.1. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE TROPA Y MARINERÍA Y A FACILITAR LA REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA QUE FINALIZAN SU COMPROMISO CON LAS FUERZAS ARMADAS

En este apartado debe hacerse una especial referencia, nuevamente, al informe de la Subcomisión para el estudio del régimen profesional de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, aprobado por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados el 27 de septiembre de 2018 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 49, de 10 de octubre siguiente.

La reserva de número de plazas en los procesos selectivos en las convocatorias para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho Ministerio, y en los diferentes procesos selectivos de la Administración General del Estado, la acreditación de los Centros Docentes Militares de Formación para que puedan impartir enseñanzas conducentes a la obtención de ciclos de Formación Profesional, la revalorización de las asignaciones económicas a los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), etc. son algunas de las medidas que se han impulsado por el Ministerio de Defensa para mejorar las expectativas de los militares de Tropa y Marinería y los RED, situación en la que se encuentran los

militares de Tropa y Marinería que, cumplidos los 45 años, no tienen una plaza de permanente.

Las citadas medidas, dirigidas a orientar y apoyar profesionalmente al personal militar y a los RED en su promoción en las Fuerzas Armadas o en su reinserción al ámbito laboral civil, son sólo una parte de las cuarenta medidas que fueron aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso.

La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 24 de noviembre de 2016, aprobó la creación de una Subcomisión en su propio seno para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería, con los siguientes objetivos: analizar la situación actual del modelo de tropa y marinería, recabar la información necesaria sobre las mejoras que deberían introducirse para configurar el régimen profesional de los militares de tropa y marinería, y determinar otras medidas complementarias.

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Subcomisión se elaboró un informe en el que se recogen una serie de propuestas para desarrollar medidas vinculadas con aspectos de formación, de reinserción en el ámbito civil, sobre cultura de defensa, en relación a otras administraciones públicas, sector privado, así como de seguimiento y control de implementación de las mismas. Este informe fue aprobado por la Comisión de Defensa en su sesión de 27 de septiembre de 2018, y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 10 de octubre de 2018.

En el Acuerdo de la Comisión de Defensa se realizan una serie de propuestas encaminadas a facilitar la reinserción en el ámbito civil, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el sector privado, de aquellos militares de tropa y marinería que finalizarán su compromiso con las Fuerzas Armadas al cumplir la edad de 45 años.

La primera medida propuesta fue la creación de una Comisión Interministerial para el seguimiento y control efectivo de la aplicación de las medidas aprobadas, constituida por Real Decreto 16/2019, de 25 de enero.

Entre las medidas de seguimiento y control de implementación se encomienda al Observatorio de la vida militar, en su condición de órgano colegiado de carácter asesor y consultivo, el seguimiento de las acciones que se concretan en el Acuerdo de la Comisión. El resultado del seguimiento se ha de incorporar a la Memoria Anual del Observatorio.

En el Acuerdo de la Comisión de Defensa figuran una serie de propuestas que recogen 40 medidas vinculadas, entre otros, con aspectos de formación y de reinserción en el ámbito civil. Estas medidas se agrupan en cinco grandes áreas: formación, reinserción en el ámbito civil, cultura de defensa, administraciones públicas y convenios.

Entre las medidas cabe citar, entre otras, las siguientes:

- Determinar un cupo de reserva (el 75%) para estos militares en las convocatorias para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho Ministerio.
- El diseño de un modelo de convocatoria que garantice la efectividad de reserva de plazas en los diferentes procesos selectivos de la Administración General del Estado.
- La posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal fijo que se dirijan exclusivamente a militares de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración.

- La acreditación de los Centros Docentes Militares de Formación para que puedan impartir enseñanzas conducentes a la obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, tanto en la modalidad presencial como a distancia.
- La ampliación y mejora de las infraestructuras de acceso a plataformas digitales en las unidades y establecimientos militares para facilitar al personal de tropa y marinería el estudio con la misma finalidad.
- La adopción de medidas de carácter fiscal para facilitar la contratación de este personal militar por parte de las empresas privadas.
- Incrementar con las distintas Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales los convenios que permitan establecer reservas de plazas para personal militar, así como unas políticas de apoyo para la firma de convenios con el sector empresarial privado poniendo en valor la formación y experiencia de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Se ordena una revisión del funcionamiento y diseño del SAPROMIL, con la finalidad de impulsar un marco de actuación integral más ambicioso y eficaz en el ámbito de la orientación laboral del personal militar del Ministerio de Defensa, en el que estén implicados todos los organismos involucrados, y permitiendo el acceso al sistema de los militares de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de vigencia de su compromiso de larga duración, así como a los reservistas de especial disponibilidad.

En relación con lo previsto en la medida 40, corresponde el Observatorio de la vida militar el seguimiento de las acciones que se concretan en el dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso, para su incorporación a la memoria anual con las recomendaciones que considere formular, en su caso.

En consecuencia, este OVM solicitó del órgano competente del Ministerio de Defensa información respecto a los siguientes aspectos a fecha 31 de diciembre de 2022:

El Comité de Seguimiento de las medidas consideraba finalizadas a 31 de diciembre de 2022, 24 de las 40 medidas. Las medidas finalizadas son las que llevan por número: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 19, 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 39 y 40.

5.1.1. Medida inmediata

Medida número 1, con la publicación del Real Decreto 142/2021, de 9 de marzo, se modifica el Real Decreto 16/2019, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial de coordinación y seguimiento de las medidas adoptadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, actualizando la estructura y denominación de los departamentos ministeriales participantes.

Además, se incorpora la posibilidad de que, en función de los asuntos a tratar, la Presidencia de la Comisión Permanente pueda convocar a las reuniones a representantes de las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que tengan representación en el Consejo de Personal, como así se viene produciendo desde las convocatorias de 2021.

5.1.2. Medidas urgentes

Medida número 2, se ha aumentado progresivamente el número de plazas de acceso a la condición de permanente hasta alcanzar los 1.000 efectivos anuales.

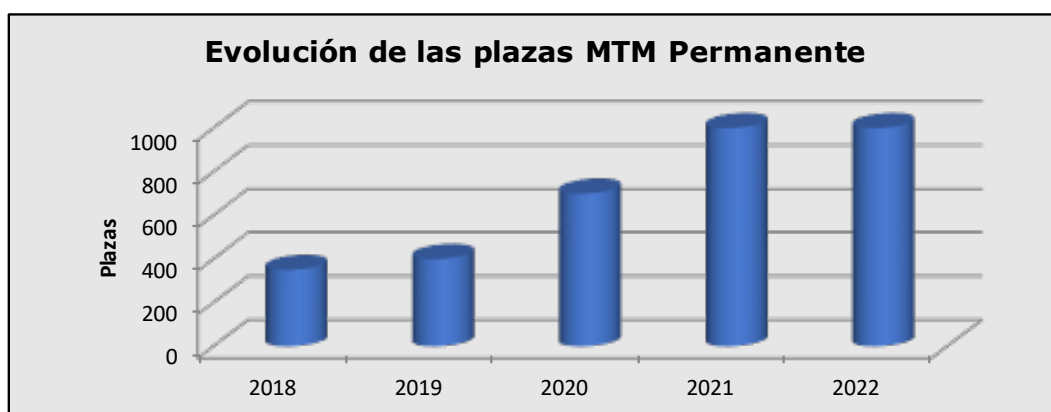
A continuación, se indica el número de plazas de militar de tropa y marinería (MTM) para adquirir la condición de permanente durante el año 2022, y su comparación con 2021.

PLAZAS OFERTADAS PARA EL ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERMANENTE		PLAZAS 2021		PLAZAS 2022	
		CB 1º / CB		CB 1º / CB	
EJÉRCITO DE TIERRA	Agrupación de Especialidades Operativas	366	665	415	755
	Agrupación de Especialidades Técnicas	299		340	
ARMADA	Cuerpo General	174	260	108	135
	Cuerpo de Infantería de Marina	86		27	
EJÉRCITO DEL AIRE	Cuerpo General	75	75	110	110
TOTAL		1.000		1.000	

Fuente: DIGEREM

Año	Plazas MTM permanente	Incremento
2018	350	
2019	400	14%
2020	700	75%
2021	1.000	42%
2022	1.000	0%

Fuente: DIGEREM



Fuente: DIGEREM

Medida número 3, desde el ciclo 2018/19 se autoriza con carácter periódico anual una cantidad fija de 100 plazas para el pase voluntario a la reserva de personal de tropa y marinería permanente, mayor de 54 años.

Plazas ofertadas para el pase voluntario a la situación de reserva		Empleo	CICLO 2022/2023
EJÉRCITO DE TIERRA	Cuerpo General/ Escala de tropa	Cabo 1º	61
ARMADA	Cuerpo General/ Escala de marinería	Cabo Mayor	3
		Cabo 1º/ Cabo	9
	Cuerpo de Infantería de Marina/ Escala de tropa	Cabo Mayor	1
		Cabo 1º/ Cabo	2
EJÉRCITO DEL AIRE	Cuerpo General/ Escala de tropa	Cabo Mayor	3
		Cabo 1º	21
TOTAL			100

Fuente: DIGEREM

Medida número 4, la asignación de los reservistas de especial disponibilidad se ha venido revalorizando hasta alcanzar en 2022 los 687,61 euros mensuales.

Esta asignación es compatible con las remuneraciones obtenidas en el ámbito laboral privado, así como con la prestación social por desempleo, pudiendo optar, adicionalmente, a la ayuda familiar para desempleados.

Revalorización de las asignaciones económicas de los RED en 2022, comparativa con los dos años anteriores.

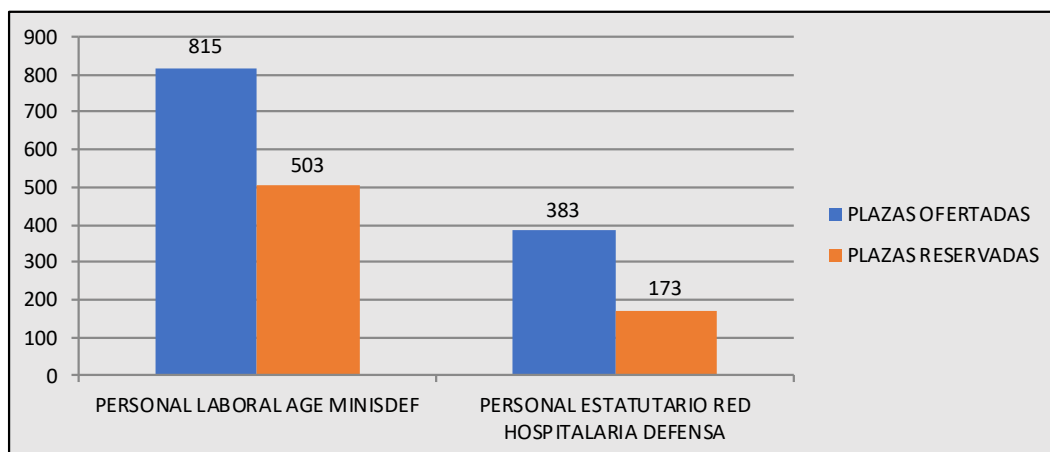
Año	Asignación	Incremento
2020	654,51 €	
2021	664,36 €	1,50%
2022	677,65 €	2,00%

Fuente: DIGEREM

Medida número 5, en las convocatorias para el acceso a cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos, se reserva el 75% de las plazas para los militares con un mínimo de cinco años de tiempo de servicio y para los RED. En esta reserva se incluye el 15% para los MTM en los diez últimos años de compromiso. En cuanto al acceso como personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa, se reserva el 50 % de las plazas convocadas.

Durante el año 2022, se convocó un proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, como personal laboral fijo, en los grupos profesionales M3, M2, M1, E2 Y E1 sujetos al IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en el Ministerio de Defensa, reservando 503 plazas a militares de tropa y marinería, personal reservista de especial disponibilidad y militares de complemento, de las 815 ofertadas. De estas 503, se reservaron un cupo de 76 a personal MTM en los últimos diez años de compromiso. Estas plazas son acumulables a las reservadas al personal militar, si no llegan a cubrirse.

Por otro lado, se convocaron diversos procesos selectivos para acceso, por el sistema general de acceso libre, a la condición de personal estatutario fijo, en diferentes categorías y especialidades de la Red Hospitalaria de la Defensa, reservando un total de 173 plazas a militares de tropa y marinería y personal reservista de especial disponibilidad, de las 383 ofertadas. De estas 173 plazas, se reserva un cupo de 22 plazas a MTM en los últimos diez años de compromiso, acumulables a las plazas reservadas al personal militar cuando éstas no se cubran.



Fuente: DIGEREM

5.1.3. Medidas en el ámbito de la formación

Medida número 6, se han modificado los planes de la enseñanza militar de formación para facilitar la obtención del título de técnico de grado medio de FP.

Se continúa avanzando, en coordinación con los Ejércitos y la Armada, para alinear los contenidos de los cursos de perfeccionamiento en su ámbito, con los títulos de técnico de grado medio de referencia de los diferentes currículos de MTM en vigor.

Medida número 7, en coordinación con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, se han acreditado Centros Docentes Militares de Formación de los Ejércitos y la Armada para impartir enseñanzas de obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, en las titulaciones consideradas de interés en las Fuerzas Armadas.

Medida número 8, durante 2022 se han impartido módulos correspondientes a 6 Títulos de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional. El objetivo final es alcanzar 15 titulaciones académicas. Este programa se desarrolla con la colaboración del Ministerio de Educación y Formación Profesional y las comunidades autónomas, de forma complementaria a los planes de estudio presenciales y a los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC).

El programa CONSIGUE + basado en un modelo modular mixto de enseñanza presencial y virtual, en Centros Docentes de Formación acreditados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, está dirigido a la obtención de diversos títulos de Técnico de Formación Profesional.

Hasta la fecha se han ofertado módulos (19 en 2022) de seis titulaciones diferentes estando previsto aumentarlas hasta alcanzar la totalidad de titulaciones (10) de Técnico de Formación Profesional que son de interés para las Fuerzas Armadas en función de los nuevos currículos de la enseñanza de formación para la escala MTM.

En el año 2022 los títulos de Técnico impartidos han sido:

- Título de Técnico en Electromecánica de vehículos automóviles
- Título de Técnico en Instalaciones frigoríficas y de climatización

- Título de Técnico en Cocina y gastronomía
- Título de Técnico en Instalaciones de telecomunicaciones
- Título de Técnico en Emergencias sanitarias
- Título de Técnico en Sistemas microinformáticos y redes

En las dos convocatorias publicadas en 2022 iniciaron los 19 módulos formativos un total de 592 alumnos.

Medida número 9, la red está instalada y operativa en un total de 240 emplazamientos y está previsto que se continúe realizando trabajos de ampliación y actualización. Se está ampliando el ancho de banda a 1 GB en los centros docentes militares.

Medida número 10, se creó el curso de aptitud pedagógica para personal de tropa y marinería, cuya primera edición se completó en junio de 2019. Los Ejércitos y la Armada y la Academia Central de la Defensa, continúan con la adaptación de sus relaciones de puestos de trabajo, para incluir a este personal como profesor. La EMCE ya está utilizando personal de tropa para tareas docentes.

Medida número 11, la formación profesional que se imparte al alumnado, tanto para el acceso a la escala de suboficiales como para el acceso a la escala de tropa y marinería, está homologada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Medidas números 12 y 16, publicada la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, para establecer que la licencia por estudios podrá ser concedida para la realización de aquellos cursos que proporcionen una formación que facilite la incorporación laboral. Se ha establecido un procedimiento que permite la aplicación de esta normativa, adaptando los sistemas de personal.

Medida número 13, los recursos asignados a becas de apoyo para la realización de estudios de todos los niveles, con prioridad para el personal de tropa y marinería, han aumentado de 150.000 € en 2018 a 350.000 € en 2022, lo que representa un incremento del 133 % en cinco años.

Comparativa respecto a becas de formación:

Año	Número de becas
2019/ 2020	153
2020/ 2021	137
2021/ 2022	340
2022/ 2023	366

Fuente: DIGEREM

De las 366 becas concedidas a los MTM en 2022, 237 fueron para cursar estudios de Formación profesional, 113 para estudios de grado y 16 para estudios de postgrado.

En el siguiente cuadro se observa la comparativa respecto a los años 2019, 2020 y 2021, de los recursos económicos asignados para becas de formación.

BECAS	RECURSOS ECONÓMICOS	GASTADO	MTM
2019/2020	250.000 €	230.848,30 €	153
2020/2021	265.000 €	248.336,29 €	137
2021/2022	269.792 €	268.520,17 €	340

Fuente: DIGEREM

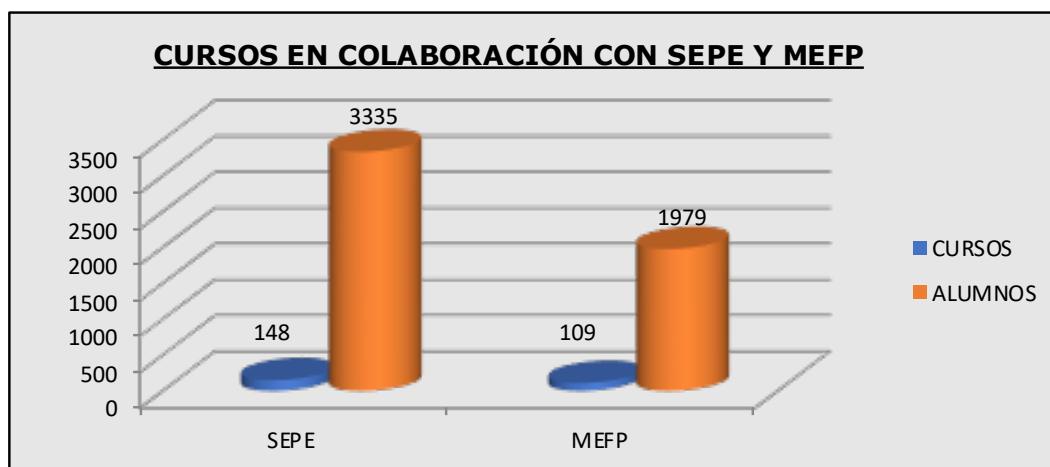
Medida número 14, se ha implementado el Certificado de Formación y Experiencia Profesional, cuya expedición se automatizará con la entrada en servicio de la nueva plataforma SAPROMIL 4.0.

Medida número 15, se continúan realizando colaboraciones con el Ministerio de Educación y Formación profesional (ME y FP) y con el SEPE para impartir cursos de formación para el empleo en las unidades acreditadas por estos organismos.

Durante 2022 se realizaron:

- Cursos de formación para el empleo para MTM financiados mediante convenios con el SEPE: 148 cursos, en sectores de amplia empleabilidad con un total de 3.335 alumnos.
- Cursos desarrollos en colaboración con ME y FP: 109 cursos, vinculados a certificados de profesionalidad de distintas familias profesionales, con un total de 1.979 alumnos.

En el marco de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) y el Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP), está en proceso la elaboración de los distintos perfiles profesionales configurados mediante itinerarios y acciones formativas en colaboración con el ME y FP y el SEPE.



Fuente: DIGEREM

Los programas de formación para el empleo se ofertan de forma conjunta para el personal MTM y RED. Dado el elevado número de alumnos concurrentes a estos cursos, y la posibilidad de que el personal MTM designado pase a la situación de RED a lo largo del año, no se dispone del número total del personal RED que ha podido participar en estos cursos de formación para el empleo.

Medida número 17, el programa CONSIGUE + ya incluye a los RED como posibles peticionarios de módulos de un título de Técnico. Además, se ha puesto en marcha el programa de becas REFUERZA destinado a la obtención por parte de los RED del título de Grado Medio. Para ello, se ha modificado el Plan estratégico de subvenciones y adaptado las bases reguladoras de la convocatoria de becas y ayudas, estableciéndose en esta última las condiciones y los mecanismos de control para su concesión.

El número de RED que obtuvieron becas de estudio para la obtención de títulos de técnico de grado medio, en 2022 fue de 13.

5.1.4. Medidas en el ámbito de las administraciones públicas

Medida número 18. En 2022, se publicaron 10 plazas en el Instituto Social de la Marina, y en el marco del convenio con Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España se han ofertado 10 plazas de técnico informático para personal militar de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y para reservistas de especial disponibilidad. Se continúa trabajando para extender esta reserva a otros organismos como Instituciones Penitenciarias o Correos.

El modelo se ha extendido al ámbito de la Administración local, con la reserva de plazas para personal militar de tropa y marinería, con más de 5 años de servicio, en sus policías locales. Durante 2022 se reservaron 75 plazas, lo que supone un total de 237 desde 2018.

	CONVOCATORIAS	PLAZAS RESERVADAS
MINISDEF (P.C.F)	CIENTIFICOS SUPERIORES DEFENSA	15
	INGENIEROS TÉCNICOS ARSENALES ARMADA	21
	OFICIALES ARSENALES ARMADA	50
ORGANISMOS PÚBLICOS	INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA	10
ENTIDADES LOCALES	POLICÍA LOCAL	75
	BOMBEROS	2

Fuente: DIGEREM

Medida número 19, la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, en su disposición final 22, modificó el apartado 3 del artículo 20 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, relativo al acceso a las Administraciones Públicas, para incluir en la reserva de plazas a los RED.

Medida número 20, conforme a lo propuesto por esta medida, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, dispone que no computarán a efectos de tasa de reposición las convocatorias de plazas de personal fijo, en todo el sector público y en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, siempre que se dirijan de forma exclusiva a MTM que se encuentren en los diez últimos años de su compromiso y a los RED.

Medida número 21, se solicitó la inclusión de una modificación legislativa en el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, con el objetivo de establecer una convocatoria abierta y complementaria a la Oferta de Empleo Público que valore, en la fase de concurso, los servicios prestados en las Fuerzas Armadas.

5.1.5. Medidas en el ámbito laboral civil

Medida número 22, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, respecto de los PEAC, en su artículo 93.3, establece que la acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tendrá la condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional.

En cuanto a la formación profesional vinculada a certificados de profesionalidad, debe decirse que estos tienen validez en todo el territorio nacional.

Su carácter acumulable facilita la obtención de los títulos de Técnico y de Técnico Superior de Formación Profesional, lo que permitiría cumplir con los requisitos académicos exigidos en la mayoría de las convocatorias. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de valoración de estas acreditaciones y certificaciones en la fase de concurso, si así lo establecen las bases de la correspondiente convocatoria.

Respecto de las equivalencias, estas son posibles no solo a efectos profesionales, sino también a efectos académicos, de acuerdo con el artículo 27.1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

Medida número 23, tras estudiar el encaje de esta medida en el marco legal vigente, en el seno de la comisión interministerial, se acordó facilitar la realización de la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad en las propias bases y acuartelamientos. Se ha trasladado a la DG de la Policía Nacional la posibilidad de suscribir un acuerdo de colaboración para realizar los exámenes en los acuartelamientos según se establezcan.

Medida número 24, se ha coordinado con diversos Gobiernos autonómicos la convocatoria de Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias para especialidades relacionadas con la experiencia profesional del personal de las FAS, procesos en los que ya han participado más de 2.000 militares.

Además, el Plan de Modernización de la Formación Profesional tiene entre sus líneas de acción la generalización de los PEAC. Para que el personal de tropa y marinería pueda beneficiarse de esa iniciativa, se puso en marcha un proceso de actualización del censo de los PEAC considerados de interés, y está en proceso la implantación de un sistema de acreditaciones propio en el Ministerio de Defensa.

Medida número 25, en la Comisión Interministerial se está estudiando el modo de establecer, entre otros, incentivos para la contratación de militares, ya que deben ser genéricos y no específicos para un único colectivo.

En la plataforma SAPROMIL se cuenta actualmente con más 22.500 inscritos, de los cuales 18.199 MTM y 2.472 RED y 470 empresas registradas. Facilita el acceso a todas las ofertas formativas y de empleo tanto en la Administración como en la empresa privada. En la Plataforma SAPROMIL, durante 2022, se publicaron un total de 322 ofertas de puestos vacantes en el sector privado, a las que se han inscrito 549 militares en total.

En cuanto a las plazas ofertadas en el ámbito privado, SAPROMIL da difusión a las ofertas de empleo remitidas por las empresas, además de enviar comunicaciones personalizadas al personal que ha manifestado su interés en el sector laboral de la oferta recibida.

En caso de que hubiera algún interesado, tras verificar la adecuación al puesto, se remite el CV «ciego» a la empresa y, tras manifestar esta su interés, se pone en contacto a ambas partes. La información sobre el resultado de estos contactos entra en el ámbito de los datos de carácter personal, por lo que deben ser observados los principios de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales que regula su tratamiento y protección en su libre circulación.

En los últimos tres años se ha impulsado la firma de más de 30 convenios con el sector empresarial privado, para impulsar la contratación de personal militar.

Si bien el número y porcentaje de MTM con una relación de servicios de carácter temporal y de personal RED que durante el año 2022 obtuvieron un empleo en el ámbito laboral privado, es una información que no se posee debido a que el resultado de los contactos entre la empresa y el personal MTM o RED, entran en el ámbito de los datos de carácter personal, por lo que deben ser observados los principios de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales que regula su tratamiento y protección en su libre circulación.

Medida número 26, con la aprobación del Real Decreto 38/2019, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1111/2015 del reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, se creó una excedencia por interés particular para posibilitar la aceptación de las ofertas de trabajo, con una reserva del destino durante los cuatro primeros meses, así como la reducción del plazo de preaviso incluso mayor que la apuntada en la medida (de 15 días en lugar de tres semanas) y del tiempo a permanecer en esta situación para los militares temporales.

Medida número 27, se encuentra muy avanzado el proyecto del nuevo sistema de información SAPROMIL 4.0, al que se van a incorporar técnicas de inteligencia artificial, para impulsar un marco de actuación integral más ambicioso y eficaz en el ámbito de la orientación profesional del personal militar del Ministerio de Defensa.

En la Plataforma SAPROMIL, durante 2022, se publicaron un total de 322 ofertas de puestos vacantes en el sector privado, a las que se han inscrito 549 militares en total.

Además, con el objetivo de mejorar la empleabilidad e inserción laboral del personal militar en el mercado laboral civil, se ha lanzado el Proyecto «Es Tu Fuerza», en el marco del convenio suscrito con la Fundación CEOE, que está teniendo una gran acogida entre el personal MTM y RED. Fruto de este convenio se han inscrito 110 empresas, ofertando 83 vacantes. El objeto del proyecto es la inserción del personal militar en tres sectores estratégicos de actividad: Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC; transporte, logística y autoescuelas; construcción.

Durante el año 2022, se suscribieron 10 convenios con entidades públicas impulsados por SAPROMIL con el fin de facilitar al personal militar y Reservistas de Especial Disponibilidad que así lo deseen el tránsito al mercado laboral.

Medida número 28, en las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, se creó un «Sistema de Seguimiento de Información y Orientación Laboral», para personal RED con el objetivo de facilitar información, orientación y seguimiento personalizado para el acceso al mercado laboral al personal que ha sido militar y se encuentra en situación de desempleo.

En 2022 se ha iniciado un nuevo curso de orientación laboral dirigido al personal de las OFAP y delegaciones de defensa, para realizar esta función de orientación y acompañamiento, además se ha contratado una empresa de orientación e inserción laboral.

Medida número 29, en coordinación con los Ejércitos dentro del Grupo de Trabajo «Plantillas de personal civil» DIGENPER, se ha finalizado el estudio de los Centros de Mantenimiento de los Ejércitos y Armada. Asimismo, también se ha finalizado el citado estudio en los Centros dedicados al Apoyo a la Fuerza (Residencias, Centros Deportivos) de los Ejércitos y de la Armada.

Medida número 30, la reserva se está realizando al amparo del artículo 20.3 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería conforme a la redacción dada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Se lleva a cabo analizando la formación del personal que tiene derecho a la reserva de plaza, realizándose en su mayor parte sobre puestos existentes en las unidades de apoyo logístico.

Medida número 31, con fecha 19 de mayo de 2020 se han ampliado las titulaciones, a través de la Orden DEF/418/2020, de 14 de mayo, por la que se modifica la Orden DEF/1097/2012, de 24 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas.

En mayo de 2022, se ha publicado la Orden DEF/462/2022, por la que se actualizan y se amplían las titulaciones para el acceso a dichos Cuerpos.

Medida número 32, los Procesos Selectivos de 2021 y 2022 se han desarrollado conforme al Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. Este Reglamento suprimió la edad máxima para el ingreso, tanto por acceso directo como por promoción, con y sin titulación previa, a los Cuerpos Comunes de las FAS, así como a los Cuerpos de Intendencia y de Ingenieros de los Ejércitos y la Armada.

Para continuar avanzando en esta línea de consolidación de un modelo que potencie la promoción en la carrera militar se inició la modificación del Real Decreto de ingreso y promoción para eliminar los requisitos de edad en los procesos de acceso por promoción a las escalas de oficiales y suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

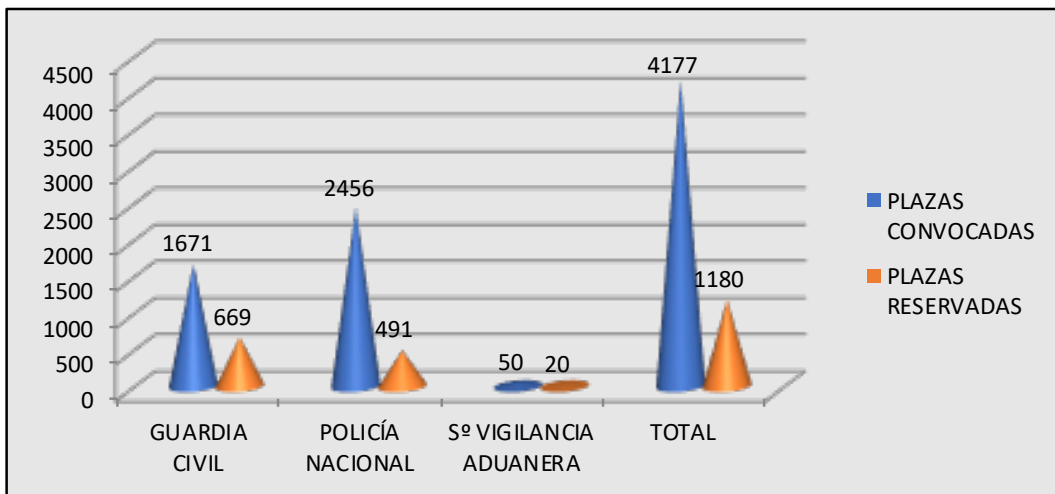
Medida número 33, se mantiene el porcentaje de reserva de plazas del 40% (Guardia Civil y Servicio de Vigilancia Aduanera) y del 20% (Policía Nacional). Así, por ejemplo, en las convocatorias de 2022 se han mantenido esos porcentajes, resultando una reserva de 669 plazas en Guardia Civil, 491 plazas en Policía Nacional y 20 plazas en el Servicio de Vigilancia Aduanera (SVA, en especialidad marítima).

Plazas reservadas en 2022 para MTM:

	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS RESERVADAS	% RESERVADAS
GUARDIA CIVIL	1671	669	40%
POLICÍA NACIONAL	2456	491	20%
Sº VIGILANCIA ADUANERA	50	20	40%
TOTAL	4177	1180	-

Fuente: DIGEREM

Obtuvieron plaza en la Guardia Civil durante el año 2022 un total de 487 MTM, de los cuales 305 del cupo de reserva y 182 por el turno libre. El resto de convocatorias se encuentra en proceso de selección.



Fuente: DIGEREM

Medida número 34, se ha impulsado la firma de convenios con administraciones autonómicas y locales, tanto para el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección, como para establecer una reserva de plazas para el personal militar.

Convenios celebrados en 2022 con otras Administraciones Públicas (Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales)

- Con reserva de plazas para MTM/RED.

Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Ayuntamiento de Madrid para la realización de acciones conjuntas en materia de formación y recursos humanos. (BOE número254, de 22 de octubre de 2022).

- Con el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección.

Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Ayuntamiento de Madrid para la realización de acciones conjuntas en materia de formación y recursos humanos. (BOE número254, de 22 de octubre de 2022).

5.1.6. Medidas en el ámbito de la cultura de Defensa

Medida número 35, se ha potenciado en las actividades de difusión de la Cultura de Defensa la puesta en valor de los militares, con un plan específico para la tropa y marinería.

Se han suscrito convenios con entidades públicas y privadas por los que se promueve el reconocimiento de la formación y experiencia del personal militar.

Medida número 36, la normativa en vigor en este ámbito del Mando de Operaciones ya establece que las propuestas de recompensas, felicitaciones y reconocimiento de valor a la finalización de la misión deben contemplar al personal de las diferentes escalas que componen la Fuerza. Se continúa coordinando con el Estado Mayor de la Defensa el reconocimiento de los méritos individuales de la escala de tropa y marinería.

5.1.7. Medidas sobre convenios con Administraciones Públicas

Medida número 37, se ha promovido ante las correspondientes autoridades la tramitación de nuevas leyes de coordinación de policías locales, que habiliten la reserva de plazas para el personal militar.

5.1.8. Medidas en otros ámbitos

Medida número 38, con fecha 23 de diciembre de 2020 se formalizó un convenio entre el Ministerio de Defensa y la Tesorería General de la Seguridad Social en materia de cesión de datos (BOE número 16, de 19 de enero de 2021), con un plazo de vigencia de cuatro años prorrogables por otros cuatro.

La cesión de datos tiene como fin exclusivo la puesta en marcha de acciones concretas sobre la gestión del desarrollo profesional y de los MTM y de los RED. Permite el cruce de datos sobre la vida laboral de los RED, para ver el nivel de reinserción laboral y su situación socio laboral, lo que permite conocer que, a fecha 31 de diciembre de 2022, en torno al 37% del personal RED se encontraba con empleo y de alta en el régimen general de la Seguridad Social.

Mensualmente se analiza la evolución del coste económico de los Reservistas de Especial Disponibilidad.

Medida número 39, desde el 1 de enero de 2021, se incrementó el componente general del complemento específico, potenciando el empleo de soldado y marinero con un aumento del 13,1% lo que, añadido al resto de mejoras retributivas aplicadas en 2021, supuso un aumento en términos medios de hasta 100,6 euros al mes. En 2021 se constituyó una comisión temporal de trabajo del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) sobre retribuciones, para analizar técnicamente las diferentes propuestas presentadas por las Asociaciones Profesionales, en línea con las recomendaciones del Observatorio de la vida militar. Los trabajos de esta comisión se prolongaron hasta julio de 2022. Como conclusiones más importantes, se encuentran que, si bien, algunas propuestas técnicamente no presentaban ningún problema, otras, sin embargo, necesitaban de un análisis más detallado. Actualmente se continúa trabajando en este análisis, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

5.1.9. Medidas de seguimiento y control

Medida número 40, en diciembre de 2022 se publicó la memoria-informe del Observatorio de la vida militar correspondiente al año 2021 donde se da cuenta del estado de las medidas.

5.2. ORGANISMO INTERMEDIO (OI)

Durante el año 2022 el Organismo Intermedio del MINISDEF ha continuado gestionando las solicitudes de financiación de las acciones formativas dirigidas a personal MTM que mantienen una relación de servicios temporal con las Fuerzas Armadas, para favorecer su incorporación al mercado laboral civil. Con respecto al año previo, el número de solicitudes de financiación se ha incrementado notablemente motivado por la participación de los Ejércitos, Armada, Guardia Real, UME y EMAD.

En ese sentido se han tramitado y se han aceptado por parte de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, las solicitudes de financiación correspondientes a las siguientes acciones:

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Gobierno de Aragón para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas y de incorporación laboral así como de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través del Instituto Aragonés de Empleo correspondiente al año 2021 (SDGRDPMRED).
- Convocatoria de becas y ayudas para la realización de estudios de Formación Profesional, Formación de Grado, de Postgrado y Máster, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerzas Armadas 2021 (SDGRDPMRED).
- Cursos para militares de tropa y marinería con relación temporal de servicios con la finalidad de preparar los exámenes para la obtención del certificado de superación de la prueba de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior 2021 (SDGRDPMRED).
- Curso para el cambio de especialidad del personal apto con limitaciones (EA).
- Cursos de formación en tareas ecuestres 1/22 (SDGAP)
- Curso de asistencia sanitaria (AR).
- Curso de monitor de educación física (AR).
- Curso de rescate en zonas urbanizadas (UME).
- Curso de rescate terrestre (UME).
- Curso de auxiliar mecánico de helicópteros (EA).
- Curso para el cambio de especialidad (ET)
- Curso de monitor de autoescuela (ET)
- Acciones de asistencia técnica para alcanzar una gestión y control de calidad que permita la consecución de los objetivos del Programa Operativo, asegurando unas tasas de error mínimas.

La cofinanciación de estas acciones formativas supuso un retorno económico al presupuesto de Defensa durante 2021 de 447.138 € y durante 2022 de 1.041.215 € (supone un incremento del 133% respecto a 2021).

Del mismo modo, están en trámite las siguientes acciones formativas:

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Gobierno de Aragón para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas y de incorporación laboral así como de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través del Instituto Aragonés de Empleo correspondiente al año 2022 (SDGRDPMRED).
- Convocatoria de becas y ayudas para la realización de estudios de Formación Profesional, Formación de Grado, de Postgrado y Máster, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerzas Armadas 2022 (SDGRDPMRED).
- Curso de aptitud de electromecánica (AR)
- Cursos para militares de tropa y marinería con relación temporal de servicios con la finalidad de preparar los exámenes para la obtención del certificado de superación de la prueba de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior 2022 (SDGRDPMRED).

- Curso de monitor de educación física (EA).
- Curso de monitor de educación física (ET).
- Curso de hostelería (AR)
- Cursos de formación en tareas ecuestres 2/22 (SDGAP)
- Curso básico de seguridad (GR)
- Curso de administración (AR)
- Curso de peluquería (AR)
- Curso de seguridad y policía naval (AR)
- Cursos de aerotransporte de mercancías peligrosas (EA)
- Curso básico de emergencia 2022 (UME)
- Curso básico de ciberdefensa (EMAD)
- Curso avanzado de policía militar y seguridad 2022(ET)
- Cursos de conducción (EA)
- Curso de aptitud TCI (AR)
- Curso de aptitud de zapador (AR)
- Acciones de asistencia técnica para alcanzar una gestión y control de calidad que permita la consecución de los objetivos del Programa Operativo, asegurando unas tasas de error mínimas.

6. SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

El Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas se rige por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en sus normas de aplicación y desarrollo (en particular, el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas), así como por la legislación de Clases Pasivas del Estado.

La citada Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas consolida el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) como mecanismo para gestionar lo que se refiere a dicha Ley. La naturaleza y el régimen jurídico del ISFAS es el de un Organismo Público adscrito al Ministerio de Defensa, con personalidad jurídica diferenciada y autonomía de gestión encargado de gestionar, junto con Clases Pasivas, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

Dentro del Sistema de la Seguridad Social, la protección pública del personal profesional encuadrado en las Fuerzas Armadas, así como de sus familias, se estructura en una doble vertiente:

- Protección social frente a las contingencias de necesidad de asistencia sanitaria; incapacidad temporal, en su caso; inutilidad para el servicio y cargas familiares mediante la acción específica que la Ley encomienda al ISFAS.
- Protección social frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia lo que se gestiona a través del Régimen de Clases Pasivas, de acuerdo con sus normas específicas (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril).

En suma, el ISFAS es un Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría de Defensa que posee personalidad jurídica propia, patrimonio, tesorería y autonomía de gestión y que tiene a su cargo la gestión del Régimen Especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil, el personal es-

tatutario del CNI y el personal civil de cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa con excepción de las pensiones de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia que corresponden al Régimen de Clases Pasivas.

Es preciso indicar que los funcionarios públicos y el personal militar de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 2011, quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social a los efectos exclusivos de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El ISFAS en su actividad por dar el mejor servicio a sus afiliados, a lo largo de 2022, ha actualizado o mantiene los conciertos y convenios siguientes:

- Concierto con las Entidades de Seguro para la asistencia sanitaria.
- Convenio con el INSS para el aseguramiento del acceso a la asistencia sanitaria a los afiliados de ISFAS
- Convenio con la CCAA Madrileña para la atención a personas con discapacidad
- Convenio Intervención General de la Administración del Estado, para la adhesión a los sistemas departamentales de la IGAE.
- Convenio por el que se fijan las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica del ISFAS a través de las farmacias militares.
- Convenio por el que se fijan las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica del ISFAS a través de la farmacia militar de la Guardia Real.
- Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Podólogos, por el que se fijan las condiciones de colaboración.
- Convenio con el Servei de Salut de les Illes Balears, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria.
- Convenio con el Servicio Catalán de la Salud y el Instituto Catalán de la Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
- Convenio con el Servicio Gallego de Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
- Convenio con la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
- Convenio con el Servicio Madrileño de Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón, para la gestión de la prestación farmacéutica ambulatoria dispensada en oficina de farmacia del colectivo mutualista adscrito al sistema sanitario público de Aragón a través del Sistema de Receta Electrónica.
- Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) para que los afiliados de dicho Instituto pertenecientes al Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental medicina, en situación de retiro, que se hallen colegiados, puedan prescribir en recetas oficiales del ISFAS para uso propio y de sus beneficiarios.

6.1. COLECTIVO PROTEGIDO

Se integran en el colectivo protegido por el ISFAS aquellas personas que están incluidas en su campo de aplicación como consecuencia de su actividad profesional en las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil, el personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia (CNI) y el personal civil de cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa, que tienen la condición de titulares del derecho o asegurados, así como sus familiares o asimilados, siempre que reúnan los requisitos de convivencia, dependencia económica y no pertenencia a otro Régimen de Seguridad Social.

En este Informe, sólo figuran los datos correspondientes al personal militar de las Fuerzas Armadas que tienen la condición de titulares del derecho o asegurados, y el de sus familias o asimilados, en las condiciones antes señaladas.

Los datos y detalles de gestión de la actividad protectora del ISFAS a todo su colectivo protegido, así como la presentación minuciosa de los datos de actividad y financieros que respaldan su gestión asistencial, figuran en las memorias que dicho Instituto publica con carácter anual.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución del colectivo protegido de las FAS y familiares en los últimos años:

EVOLUCIÓN DEL COLECTIVO FAS Y SUS FAMILIARES EN EL ÚLTIMO LUSTRO							
COLECTIVO FAS Y FAMILIARES		2017	2018	2019	2020	2021	2022
AFILIADOS OBLIGATORIOS	EJÉRCITO DE TIERRA	85.560	86.933	87.009	85.610	87.431	85.720
	ARMADA	23.514	24.198	24.480	24.156	24.583	24.230
	EJÉRCITO DEL AIRE	22.957	23.317	23.420	23.448	24.263	24.009
	CUERPOS COMUNES	4.021	3.915	3.838	3.709	3.622	3.555
TOTAL TITULARES COTIZANTES FAS		136.052	138.363	138.747	136.923	139.899	137.514
EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS Y/O FAMILIARES FAS		181	181	160	124	135	142
RETIRADOS MILITARES FAS		40.014	40.966	41.931	42.393	42.965	43.708
VIUDOS FAS		20.459	19.741	19.274	18.608	18.059	17.471
HUÉRFANOS FAS		6.041	5.835	5.627	5.352	5.137	4.874
OTROS FAS		1.282	1.265	1.195	1.488	1.539	1.598
TOTAL TITULARES NO COTIZANTES		67.977	67.988	68.187	67.965	67.835	67.793
TOTAL TITULARES		204.029	206.351	206.934	204.888	207.734	205.307
CÓNYUGES Y ASIMILADOS		40.637	38.638	36.718	35.119	33.443	31.622
HIJOS HASTA 21 AÑOS		72.127	71.066	69.491	65.856	63.877	61.278
HIJOS MAYORES DE 21 AÑOS		12.398	11.292	10.529	12.547	11.460	10.078
OTROS		1.591	1.514	1.441	1.974	2.057	2.409
TOTAL BENEFICIARIOS FAS		126.753	122.510	118.179	115.496	110.837	105.387
TOTAL COLECTIVO FAS		330.782	328.861	325.113	320.384	318.571	310.694

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Del estudio de la tabla se aprecia que en los últimos 6 años el número total de titulares cotizantes y no cotizantes se mantiene prácticamente constante con ligeras variaciones anuales. Donde se continúa produciendo la merma es en el número de beneficiarios, ya que disminuye en torno a los 5.000 beneficiarios por año desde el año 2017.

Además, la relación colectivo protegido/ cotizantes, si bien ha ido disminuyendo en los últimos años, sigue siendo muy alta lo que complica la financiación del sistema.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN COLECTIVO/ COTIZANTES					
2017	2018	2019	2020	2021	2022
2,43	2,38	2,34	2,34	2,28	2,26

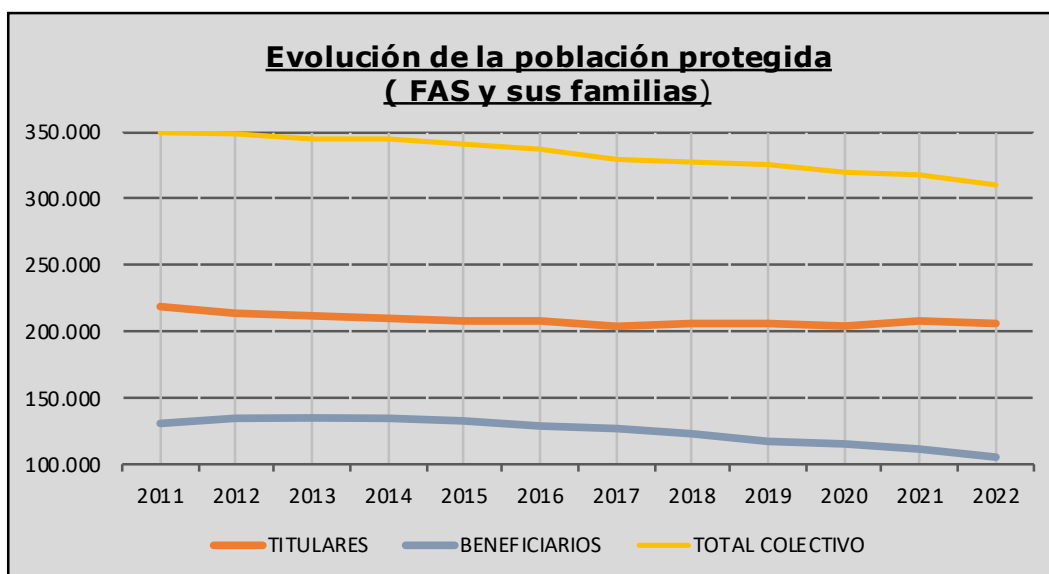
Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La evolución de la población protegida (FAS y sus familias) en los últimos doce años es la siguiente:

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN PROTEGIDA

AÑO	TITULARES	BENEFICIARIOS	TOTAL COLECTIVO
2011	218.908	131.165	350.073
2012	214.667	133.835	348.502
2013	211.137	134.953	346.090
2014	210.176	134.536	344.712
2015	208.977	132.560	341.537
2016	207.359	129.641	337.000
2017	204.029	126.753	330.782
2018	206.351	122.510	328.861
2019	206.934	118.179	325.113
2020	204.888	115.496	320.384
2021	207.734	110.837	318.571
2022	205.307	105.387	310.694

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas



Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Al analizar la evolución de la población protegida en los últimos doce años, se observa que la población protegida ha descendido en 39.379 personas afectando tanto a titulares como beneficiarios y en mayor medida a estos últimos, lo que guarda cierta correlación

la situación social española en relación con la paulatina incorporación de los beneficiarios al mercado laboral y menor número de hijos en las familias.

Si nos fijamos en la distribución por sexos del colectivo protegido se observa que los varones suponen las 2/3 partes de colectivo frente a las mujeres que representan el tercio restante. Esta configuración responde a la especial distribución del personal de las FAS, e indudablemente supone una gran diferencia con los porcentajes que tenemos en la sociedad española tal y como se aprecia en el cuadro.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO						
		TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
ISFAS	TITULARES	205.307	166.836	81,26%	38.471	18,74%
	BENEFICIARIOS	105.387	37.404	35,49%	67.983	64,51%
	TOTALES	310.694	204.240	65,74%	106.454	34,26%
ESPAÑA*		47.615.034	23.610.327	49,59%	24.304.407	51,04%
						MUJER / HOMBRE
						0,52
						1,03

* los datos de España corresponden a los datos provisionales a 01/07/2022 publicados por el INE el 18/11/2022

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.2. PRESTACIONES

Las prestaciones a que tienen derecho los asegurados o sus beneficiarios, cuando se encuentren en los supuestos de hecho legalmente establecidos, son las siguientes:

- Asistencia sanitaria que incluye, entre otras, la cartera de servicios de asistencia sanitaria concertada, las prestaciones suplementarias de la atención primaria y especializada, los gastos por asistencia prestada por facultativo ajeno, la hospitalización psiquiátrica, la prestación farmacéutica y otro tipo de ayudas y prestaciones.
- Prestaciones socio-sanitarias que abarcan las ayudas por estancias temporales en centros asistenciales, ayudas para la promoción de la autonomía personal, la atención de enfermos crónicos, a personas drogodependientes y a pacientes celíacos.
- Prestaciones de protección a la familia incluyendo las prestaciones por hijo/a o menor acogido a cargo con discapacidad y las prestaciones por parto múltiple.
- CEISFAS. Centro ocupacional para la atención de personas con discapacidad intelectual.
- Fondo especial del ISFAS, que se constituye con la integración de la Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra y la Asociación Mutua Benéfica del Ejército del Aire. Garantiza y gestiona las prestaciones y pensiones de las mismas.

NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE DE INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2022

NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Prestaciones	0	0	2	0	14	1	16	1
	Importe €	0	0	1.920,00	0,00	16.990,00	990,00	18.900,00	990,00
ARMADA	Prestaciones	0	0	0	0	4	0	4	0
	Importe €	0,0	0,0	0,0	0,0	6.090,0	0,0	6.090,0	0,0
EJÉRCITO DEL AIRE	Prestaciones	0	0	0	0	1	0	1	0
	Importe €	0,0	0,0	0,0	0,0	990,0	0,0	990,0	0,0
CUERPOS COMUNES	Prestaciones	0	0	0	0		0	0	0
	Importe €	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0
TOTAL	Prestaciones	0	0	2	0	19	1	21	1
	Importe €	0,0	0,0	1.910,0	0,0	24.070,0	990,0	25.980,0	990,0

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

- f) Prestaciones económicas por incapacidad como las pensiones por inutilidad para el servicio, la indemnización por lesiones permanentes no invalidantes o el subsidio por incapacidad temporal de personal funcionario civil.

Esta prestación, regulada en el artículo 84 del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, se configura como una indemnización baremada de pago único por lesiones, mutilaciones o deformaciones de carácter definitivo sufridas por titulares en situación de servicio activo, expectativa de destino, servicios especiales, o de reserva ocupando destino, con motivo de enfermedad o accidente causados en acto de servicio o como consecuencia de él, que sin llegar a constituir incapacidad permanente total o absoluta ni gran invalidez, supongan una alteración o disminución de la integridad física de quien las padece, y se encuentren recogidas en el baremo vigente en el Régimen General de la Seguridad Social. En 2022, el número total de prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes han sido 22 (21 a hombres y 1 a mujeres) por un importe total de 26.980€.

PENSIONES COMPLEMENTARIAS E IMPORTE POR INUTILIDAD PARA EL SERVICIO POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2022

Nº DE PENSIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Pensión	0	0	3	0	10	0	13	0
	Importe €	0	0	559,86	0	1275,07	0	1834,93	0
ARMADA	Pensión	0	0	0	1	11	0	11	1
	Importe €	0	0	0	192,61	1419,79	0	1419,79	192,61
EJÉRCITO DEL AIRE	Pensión	0	0	3	0	1	2	4	2
	Importe €	0	0	571,16	0	150,31	244,25	721,47	244,25
CUERPOS COMUNES	Pensión	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	Pensión	0	0	6	1	22	2	28	3
	Importe €	0	0	1131,02	192,61	2.845,17	244,25	3.976,19	436,86

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La pensión por inutilidad para el servicio se configura como una pensión complementaria a la de jubilación o retiro por incapacidad permanente, señalada cuando se produce la baja definitiva del titular por esta causa, y se reconoce exclusivamente en caso de incapacidad absoluta y permanente. En 2022, el número total de pensiones complementarias por inutilidad para el servicio han sido 31 por un importe total de 4.413,05 €.

PENSIONES COMPLEMENTARIAS E IMPORTE POR INUTILIDAD PARA EL SERVICIO POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2022

Nº DE PRESTACIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Prestaciones	0	0	2	0	4	1	6	1
	Importe €	0	0	363,03	0	521,2	116,63	884,23	116,63
ARMADA	Prestaciones	0	0	0	0	1	0	1	0
	Importe €	0,00	0,00	0,00	0,00	156,27	0,00	156,27	0,00
EJÉRCITO DEL AIRE	Prestaciones	0	0	2	0	2	2	4	2
	Importe €	0,00	0,00	392,20	0,00	247,26	273,71	639,46	273,71
CUERPOS COMUNES	Prestaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	Prestaciones	0	0	4	0	7	3	11	3
	Importe €	0,00	0,00	755,23	0,00	924,73	390,34	1.679,96	390,34

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La prestación de gran invalidez se reconoce cuando la lesión o enfermedad que originó el retiro por incapacidad produce también pérdidas anatómicas o funcionales que requieran la asistencia de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida diaria. Por su carácter asistencial, la prestación de gran invalidez no tiene la consideración de pensión pública y, por tanto, no está sujeta al límite que se establezca para las mismas. En 2022, el número total número de prestaciones por gran invalidez han sido 14 por un importe total de 2.070,30 €. Es importante señalar el incremento del número de prestaciones que se han producido en 2022 pasando de las 3 de 2021 a las 14 de 2022.

6.3. SUGERENCIAS Y QUEJAS DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS, SUS FAMILIARES O ASIMILADOS

En aplicación del Real Decreto 951/2005, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, a través del «PROGRAMA DE ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS» así como del «PROGRAMA DE QUEJAS Y SUGERENCIAS», lleva a cabo el seguimiento de los compromisos adquiridos en la Carta de Servicios y cada año se realizan los informes de los correspondientes Programas de Calidad de la Administración General del Estado.

El ISFAS tiene a disposición de sus afiliados un formulario de quejas, sugerencias y felicitaciones con en el que pueden expresar libremente las razones de su descontento en las relaciones con el Instituto, sugerir las acciones que, a su juicio, pueden contribuir a mejorar las prestaciones o su accesibilidad o, en su caso, expresar su satisfacción en relación al servicio prestado.

6.3.1. Sugerencias y quejas

En este apartado las principales sugerencias y quejas han sido:

Nº Sugerencias	ASUNTO	OBSERVACIONES
4	FALTA SIMPLICIDAD PROCEDIMIENTOS	<i>Todas admitidas, estudiadas y respondidas dentro de los tiempos establecidos en la Carta de Servicios</i>
12	PETICION DOCUMENTACION	
3	FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACION TRAMITES	
1	ACCESIBILIDAD, HORARIOS Y USABILIDAD	
3	OTRAS CAUSAS	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

En cuanto a las reclamaciones, las que se han producido figuran en el siguiente cuadro:

ISFAS Nº Quejas	ASUNTO	OBSERVACIONES
1	HORARIOS ATENCION	<i>Todas admitidas, estudiadas y respondidas dentro de los tiempos establecidos en la Carta de Servicios</i>
1	TIEMPOS ESPERA EXCESIVOS	
23	ACCESIBILIDAD A LA INFORMACION	
3	INFORMACION PREVIA INSUFICIENTE O DEFICIENTE SOBRE LOS REQUISITOS PARA LOS TRAMITES	
1	INFORMACION DEFICIENTE O INCOMPLETA	
1	TIEMPOS EXCESIVOS DE RESPUESTA A CONSULTAS	
1	FALTA COMPETENCIA	
6	FALTA DE CORTESIA O EDUCACION	
1	FALTA DE INTERES EN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO	
2	FALTA DE EQUIDAD EN EL TRATO	
4	FALTA DE COMPRESION O INTERES POR LOS PROBLEMAS PLANTEADOS	
6	OTROS RELATIVO A EMPLEADOS PUBLICOS	

ISFAS Nº Quejas	ASUNTO	OBSERVACIONES
44	ERRORES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO	Todas admitidas, estudiadas y respondidas dentro de los tiempos establecidos en la Carta de Servicios
3	FALTA DE SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO	
1	PETICION DE DOCUMENTACION INNECESARIA	
12	TIEMPOS DE TRAMITACION EXCESIVA	
22	INCUMPLIMIENTO DE LAS ESPECIFICACIONES PREVIAS SOBRE EL SERVICIO	
44	INCUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO	
98	OTRAS CAUSAS	
8	FALLOS O INTERRUPCION EN EL ACCESO A LOS ESCENARIOS ELECTRONICOS	
1	INFORMACION ON-LINE DEFICIENTE, DESACTUALIZADA O INCOMPLETA SOBRE EL SERVICIO O TRAMITE A REALIZAR	
3	ERRORES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO	
286	TOTALES	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La distribución por escalas y sexo es la siguiente:

	SUGERENCIAS		RECLAMACIONES	
	H	M	H	M
Oficiales	11	0	127	4
Suboficiales	2	1	49	1
Tropa y Marinería	8	1	93	12
TOTALES	21	2	269	17

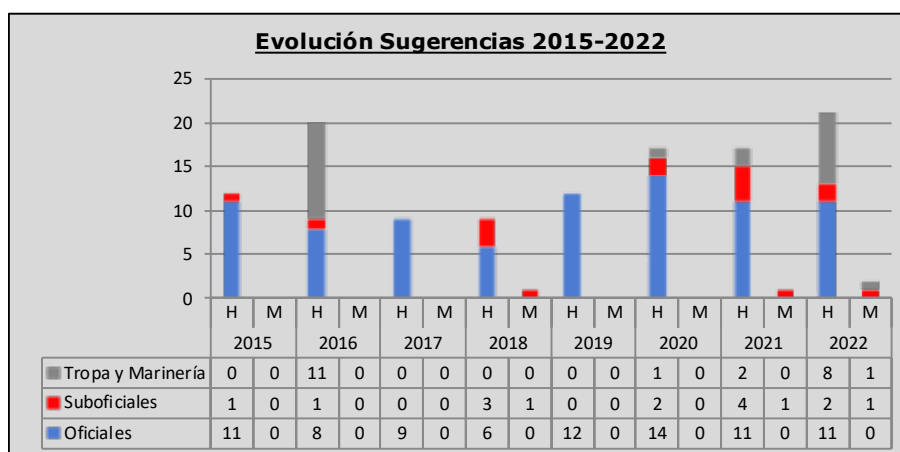
Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas

Sugerencias

SUGERENCIAS	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	11	0	8	0	9	0	6	0	12	0	14	0	11	0	11	0
Suboficiales	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	2	0	4	1	2	1
Tropa y Marinería	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	8	1
TOTALES	12	0	20	0	9	0	9	1	12	0	17	0	17	1	21	2
	12		20		9		10		12		17		18		23	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

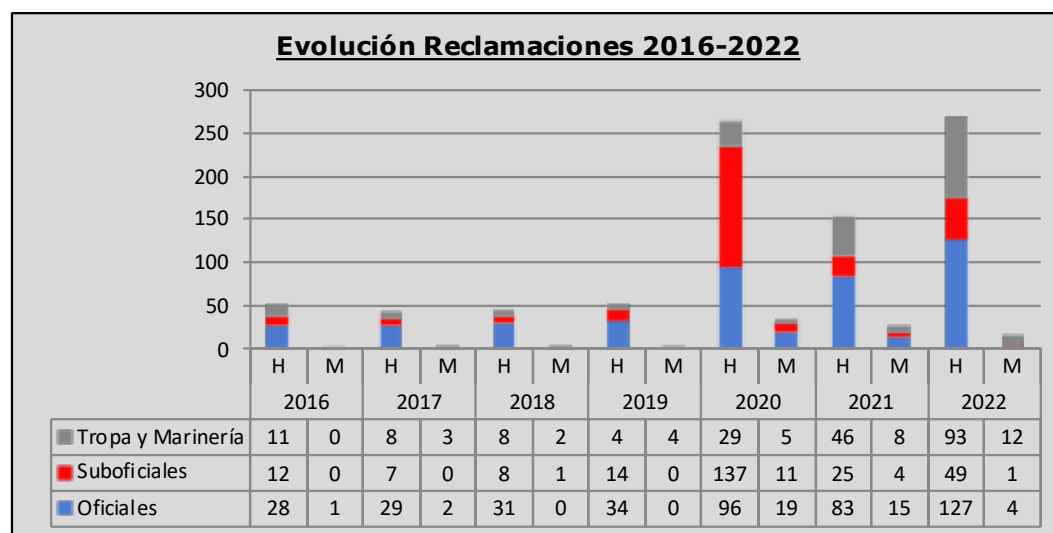


Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Reclamaciones

EVOLUCIÓN RECLAMACIONES	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	28	1	29	2	31	0	34	0	96	19	83	15	127	4
Suboficiales	12	0	7	0	8	1	14	0	137	11	25	4	49	1
Tropa y Marinería	11	0	8	3	8	2	4	4	29	5	46	8	93	12
TOTALES	51	1	44	5	47	3	52	4	262	35	154	27	269	17
	52		49		50		56		297		181		286	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas



Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Como se aprecia en el cuadro el número de reclamaciones presentadas en 2022 han sido de 286, cantidad muy superior a las de años anteriores a la pandemia, cuando el promedio era de 63 anuales.

Durante 2022 los principales motivos de reclamaciones contra las entidades, presentadas en las delegaciones del ISFAS, han sido los siguientes:

- Accesibilidad a la información: Por los problemas derivados de falta de información por parte de las Entidades a la hora de acudir a la realización de determinadas pruebas médicas que requieren autorización previa.
- Errores en la Prestación del Servicio: Quejas contra las Entidades Aseguradoras por dar un mal servicio o por no prestarlo. Estas Quejas son tratadas después en comisión mixta provincial, donde se dirime si la entidad actuó correctamente o no.
- Incumplimiento de las especificaciones previas sobre el servicio: Debidas a la falta de claridad relativa a la documentación que tiene que aportar los afiliados para la tramitación de solicitudes.
- Incumplimiento de las expectativas de servicio al ciudadano: Quejas relativas a prestaciones no abonadas, o tiempos excesivos en el envío de talonarios al domicilio.
- Otras Causas: Razones varias, sin tipificación establecida, normalmente contra las entidades de seguro. Por ejemplo, quejas por desacuerdo en el tratamiento que un facultativo ha prescrito a un afiliado, porque los afiliados consideran que debería haber más medios en determinadas poblaciones, etc.

6.3.3. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las sugerencias o reclamaciones que hayan sido estimadas

Todas las reclamaciones recibidas se estudian en la Inspección de Servicios para lo que se pide informe de lo sucedido a la Delegación a la que pertenece el afiliado y si es necesario a la Subdirección de Prestaciones.

Comprobadas las razones de las reclamaciones y que se han seguido los procedimientos establecidos, si es posible se contacta con el afiliado para tratar de solucionar el problema expuesto.

Siempre se le envía al afiliado una respuesta escrita informándole del procedimiento seguido y de las posibilidades que tiene de solucionar el problema. Si se detecta que algún organismo interno del ISFAS no ha actuado conforme a los procedimientos vigentes se le informa de ello, se le propone la solución y se actúa para corregir el error.

En los casos en que, las reclamaciones van dirigidas contra las entidades que prestan la asistencia sanitaria se informa al delegado a cuya delegación pertenece el afiliado a fin de que contacte con el equivalente provincial de la entidad para intentar encontrar una solución al problema. Si la respuesta de la Entidad no satisface al afiliado se le ayuda a preparar la reclamación ante la Comisión Mixta Provincial ISFAS-Entidad.

Las reclamaciones contra las entidades se refieren a disconformidad con los tratamientos recibidos, denegación de pruebas diagnósticas o al funcionamiento interno de hospitales. ISFAS no puede entrar en estas cuestiones por estar expresamente excluidas de los términos del Concierto en vigor con entidades de seguro para asistencia sanitaria a titulares y beneficiarios. No obstante, cuando se estima que el caso es grave, se envía a la Subdirección de Prestaciones, encargada de velar por el cumplimiento del Concierto, por si se estuviera incumpliendo el mismo y fuera motivo de alguna de las penalizaciones previstas y para que se tenga en cuenta en la negociación de conciertos futuros.

6.4. EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO ASIGNADO AL ISFAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. EVALUACIÓN DEL ALCANCE

El presupuesto de los últimos 5 años ha tenido un incremento paulatino. Se ha pasado de los 677.050,39 Millones de €, del año 2017 a los 831.617,56 millones de € del año 2022. Este aumento presupuestario se ha transformado en un incremento del gasto en prestaciones de un 13,4%, pasando de los 703.252 millones de € del año 2017, a los 797.731 millones de € del año 2022.

La asistencia sanitaria que recibe el colectivo protegido (titulares y beneficiarios) se distribuye de la manera en que se puede ver en el siguiente cuadro, y donde se puede apreciar que el 91% del colectivo recibe su asistencia sanitaria a través de la sanidad privada, lo que implica que una parte muy importante de ese presupuesto se aplica en cubrir dicha asistencia a través del concierto con las Entidades a los precios fijados en los convenios suscritos.

	SANIDAD PRIVADA		SANIDAD PÚBLICA	SANIDAD MILITAR				OTROS	TOTAL	TOTAL %
	A2-SEGURCAIXA ADESLAS	A5-ASISA	A1-INSS	D1-INSS	C1	C2	C5	D0		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
EJÉRCITO DE TIERRA	107.642	68.574	11.115	2.022	1.101	396	417	247	191.514	61,64%
ARMADA	32.315	20.487	5.091	91	58	41	40	65	58.188	18,73%
EJÉRCITO DEL AIRE	27.576	17.765	3.084	546	385	252	202	36	49.846	16,04%
CC DEFENSA	5.211	3.482	1.785	300	224	60	63	21	11.146	3,59%
TOTAL	172.744	110.308	21.075	2.959	1.768	749	722	369	310.694	
PORCENTAJES TOTALES	55,60%	35,50%	6,78%	0,95%	0,57%	0,24%	0,23%	0,12%		

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

El Concierto supone una garantía para una asistencia sanitaria de calidad siguiendo las líneas de actuación marcadas en el ISFAS. El presupuesto se ha visto incrementado con respecto a años anteriores en un 8% para el año 2022, de un 8,75 % para el 2023 y hasta un 10% para el 2024 lo que supone un total de 1.620 millones de euros para los tres años suscritos, lo que garantiza la sostenibilidad de la asistencia concertada y la mejora de los servicios.

6.5. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ISFAS Y SU EVOLUCIÓN. EVALUACIÓN E IMPACTO EN LOS SERVICIOS CENTRALES Y TERRITORIALES Y EN LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL ISFAS SI LOS HUBIERE

Con relación al personal militar, la cobertura de la plantilla está prácticamente al 100%. Sobre un total de 220 puestos en plantilla, hay 203 cubiertos, 107 correspondientes al Grupo A1 y 96 al Grupo A2. En concreto hay un 10% de plazas vacantes del Grupo A1, y un 5% del Grupo A2.

Más preocupante es la cobertura del personal civil, ya que es muy deficitaria. Sobre un total de 380 plazas entre personal funcionario y laboral, hay tan solo 257 cubiertas, lo que supone un 32% por debajo del nivel necesario de cobertura. La evolución de efectivos en los últimos 5 años viene experimentando de forma constante una tendencia decreciente, habida cuenta de que se ha reducido en un 20% el número de funcionarios y en casi un 30% el número de laborales. Además, hay que añadir que se trata de un colectivo envejecido y que, en los próximos años, atendiendo a la previsión de las jubilaciones se reducirá de manera importante con relación al número de puestos de trabajo ocupados, lo que repercutirá en el servicio que se presta al colectivo protegido.

La pérdida de personal civil está acarreando graves problemas que se ven reflejados en un descenso y empeoramiento de la calidad del servicio prestado a los afiliados. En concreto en la Comunidad Autónoma Madrileña, donde más del 50% del personal civil es personal laboral, se ha visto disminuida su cobertura en casi un 50%, habiendo delegaciones, como la de Madrid norte, donde solo hay 1 oficial y 2 guardia civiles, estando 4 plazas de personal civil vacantes.

Fruto de este descenso en la calidad y cantidad de personal, es la considerable pérdida de capacidades. Esta circunstancia se está produciendo en otros departamentos de las FAS tal y como se puede ver en los apartados del informe.

7. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR

Los miembros de las Fuerzas Armadas, teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas de su estatuto y condición militar y de las exigencias de la seguridad y defensa nacional, están sujetos a determinadas limitaciones en la regulación de sus derechos fundamentales. Las especiales situaciones en las que se desarrolla la vida militar son las que justifican la existencia de un reglamento de retribuciones propio para las Fuerzas Armadas.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 25 relativo a Retribuciones, dispone que:

«El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados.

El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos.»

La norma que regula las retribuciones del personal militar es el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en cuyo preámbulo reconoce las especiales circunstancias y servidumbres que implica el desarrollo de las funciones asignadas a los miembros de las Fuerzas Armadas:

«Los miembros de las Fuerzas Armadas están sujetos a un régimen de personal que implica unas especiales circunstancias y servidumbres en su desempeño profesional, al desarrollar sus funciones en el ámbito de la seguridad y defensa. Su cometido, que en ocasiones se desarrolla bajo condiciones de penosidad física y riesgo personal, requiere de una disponibilidad para el servicio y de una movilidad que imponen restricciones a su vida personal y a la de sus familias. Por ello, contar con unas Fuerzas Armadas profesionales y justamente retribuidas es uno de los objetivos del Gobierno.»

7.1. MODIFICACIONES RETRIBUTIVAS RELATIVAS AL AÑO 2022

Durante el año 2022 se continuó con el proceso de mejora de las retribuciones del personal militar iniciadas en diciembre de 2020.

Las modificaciones retributivas relativas al año 2022 son las indicadas a continuación:

- Incremento del 1,5% en Noviembre desde Enero de 2022 aprobado por el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

- Incremento del 2% según la Ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Actualización de los módulos previstos en el RD 6/1995, de 13 de enero, de retribuciones de los funcionarios en el extranjero según Orden de 28 de diciembre de 2021 de la Ministra de Hacienda y Función Pública.
- Orden Ministerial 21/2022, de 19 de abril, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en «Observadores EUTM Mozambique».

De otra parte, por Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prevé que los gastos de personal ascienden a 5.375 millones de euros, experimentando un incremento de 313,64 millones, lo que supone un 6,2 por ciento respecto a 2022, que permitirá atender el pago de las retribuciones del personal civil y militar que presta servicios en el Ministerio de Defensa.

Ello representa el 44 por ciento del total del presupuesto del Ministerio de Defensa para 2023.

7.2. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

El sistema retributivo de nuestras Fuerzas Armadas es un sistema mixto que se configura en dos grandes bloques: retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Esto significa que una parte de las retribuciones, las denominadas básicas, son iguales para todos los pertenecientes al mismo grupo retributivo. Estas retribuciones son el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

La otra parte del sistema retributivo es variable y son las denominadas retribuciones complementarias. Los conceptos que engloba son: el complemento de empleo, el complemento específico, el complemento de dedicación especial y la gratificación por servicios extraordinarios.

7.2.1. Retribuciones básicas

La cuantía de las retribuciones básicas será igual en todas las Administraciones para cada uno de los grupos en que se clasifican los cuerpos, escalas, categorías o clases funcionariales.

Son idénticas a las de los funcionarios para los mismos Subgrupos de Clasificación. El artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), establece los Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, en:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos y escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.
- Grupo B: Para el acceso a los cuerpos y escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C: Dividido en dos Subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:
 - C1: Título de Bachiller o Técnico.
 - C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA (TREBEP)

GRUPO	SUBGRUPOS	TITULACIÓN
A	A-1	Grado Universitario
	A-2	
B		Técnico Superior
C	C-1	T. Bachiller
	C-2	T. Graduado ESO

SUELDO

El sueldo es el asignado a cada uno de los subgrupos de clasificación a que se refiere el artículo 152.2 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, según la redacción dada por la disposición final tercera de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Las equivalencias de los Grupos de clasificación, a los solo efectos retributivos, son las que se reflejan en la siguiente tabla:

PERSONAL MILITAR. EQUIVALENCIAS GRUPOS CLASIFICACIÓN

Categoría/ Escala	EMPLEO	Titulación acceso escala	TREBEP	Equivalencia a efectos retributivos
Oficiales	General de Ejército / Almirante General / General del Aire Teniente General / Almirante	Grado Universitario	A	A1
	General de División / Vicealmirante General de Brigada / Contralmirante Coronel / Capitán de Navío			
	Teniente Coronel / Capitán de Fragata Comandante / Capitán de Corbeta Capitán / Teniente de Navío			
	Teniente / Alférez de Navío Alférez / Alférez de Fragata			
Suboficiales	Suboficial Mayor Subteniente Brigada	Formación Profesional de Grado Superior o Título Técnico Superior.	B	A2
	Sargento Primero Sargento			
Tropa y Marinería	Cabo Mayor	T. Graduado ESO	C	C1
	Cabo Primero (Permanente) Cabo (Permanente)			
	Soldado / Marinero (Permanente)			
	Cabo Primero Cabo			
	Soldado / Marinero			C2

Hay que destacar lo siguiente:

- El Alférez, que pertenece a la escala de oficiales, está incluido en el subgrupo de clasificación A2, a efectos retributivos.
- Para los suboficiales la titulación exigida (Título de Técnico Superior) sería la correspondiente a la de un Grupo B de los funcionarios conforme al TREBEP, mientras que a los solos efectos retributivos pertenecen al subgrupo A2.
- Dentro de la escala de tropa y marinería, iguales empleos se diferencian en el subgrupo C1 y C2, a efectos retributivos, según tengan una relación de servicios de carácter permanente o temporal.

El importe del sueldo mensual para cada uno de los subgrupos figura en el ANEXO «G» (Figura 1)

TRINIENIOS

Están constituidos por una cuantía que se fijará en las leyes de presupuestos generales del estado de cada año para cada subgrupo de clasificación, perfeccionándose uno cada tres años de servicios efectivos en cualquier situación en la que se reconozca el tiempo a estos efectos.

Hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- En el caso de variación de empleo militar que conlleve cambio de subgrupo de clasificación, el tiempo transcurrido antes del cambio se considerará, a efectos de completar un trienio, como de servicios prestados en el grupo/subgrupo en que se perfecciona. El importe será el correspondiente a la cuantía fijada para cada subgrupo de clasificación en que cada trienio se haya perfeccionado.
- Los militares con una relación de servicios de carácter temporal sólo devengarán trienios a partir de la fecha del inicio del compromiso de larga duración

La cuantía mensual de los trienios figura en el ANEXO «G» (Figura 2)

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Son dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, y en su caso, trienios, completadas en la forma prevista en las leyes anuales de presupuestos generales del Estado, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas.

El artículo 2.4. del Reglamento de Retribuciones establece: *«Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, y en su caso, trienios, completadas en la forma prevista en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas que se tengan reconocidas. Su devengo se realizará con las mismas condiciones que se establecen para los funcionarios civiles de la Administración del Estado.»*

Esto se traduce en la inclusión, como parte de la paga extraordinaria, del importe correspondiente a una mensualidad del complemento de empleo, y coincidiendo con cada una de estas pagas extraordinarias, se percibirá una paga adicional correspondiente a una mensualidad completa del complemento específico.

Los valores del sueldo y el trienio, a efectos de las pagas extraordinarias, no se corresponden con lo dispuesto para el sueldo y trienio mensual ordinario. El importe de los mismos figura en el ANEXO «G» (Figura 3)

7.2.2. Retribuciones complementarias

El artículo 3.1 del Reglamento de Retribuciones dispone que: *«son retribuciones complementarias: el complemento de empleo, el complemento específico, el complemento de dedicación especial y la gratificación por servicios extraordinarios».*

Los complementos de empleo, específico y de dedicación especial son conceptos retributivos que se corresponden, respectivamente, con los complementos de destino,

específico y de productividad recogidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, para los funcionarios civiles.

COMPLEMENTO DE EMPLEO

Retribuirá la distinta responsabilidad según el empleo militar que se tenga, derivada del ejercicio de la profesión militar. Su importe será el establecido para los niveles de complemento de destino asignados a los puestos de trabajo desempeñados por los funcionarios del estado incluidos en el ámbito de aplicación de la citada Ley 30/1984, de 2 de agosto, excepto los correspondientes a los oficiales generales. Los puestos se clasifican en treinta niveles.

De los 30 niveles contemplados en la legislación general del Estado para los funcionarios públicos, la legislación específica del personal militar recoge 15 niveles, para los empleos de coronel/capitán de navío a soldado/marinero, quedando sin determinar los niveles correspondiente a los generales. A cada nivel, así como a cada empleo de general, le corresponde un importe retributivo mensual, importes que figuran en el ANEXO «G» (Figura 4)

EMPLEO	NIVEL
General de Ejército / Almirante General / General del Aire	
Teniente General / Almirante	
General de División / Vicealmirante	
General de Brigada / Contralmirante	
Coronel / Capitán de Navío	29
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	28
Comandante / Capitán de Corbeta	27
Capitán / Teniente de Navío	26
Teniente / Alférez de Navío	24
Alférez / Alférez de Fragata	24
Suboficial Mayor	23
Subteniente	22
Brigada	21
Sargento Primero	20
Sargento	19
Cabo Mayor	18
Cabo Primero	17
Cabo	15
Soldado / Marinero	14

COMPLEMENTO DE ESPECÍFICO

El Reglamento no da una definición del complemento específico en su conjunto, estando regulado en el artículo 3.3. en los siguientes términos:

«El complemento específico estará constituido por el componente general y el componente singular que tenga asignado el puesto, con las excepciones contempladas en el

capítulo IV, y se devengará en las mismas condiciones que se establezcan para el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

El componente general es la parte del complemento específico que se percibe en función del empleo que se tenga, siguiendo un orden jerárquico dentro de cada categoría. El importe mensual para cada empleo se establece en el anexo III.

El componente singular es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto. Los puestos podrán tener asignado un componente singular de los establecidos en el anexo IV, que figurará en la correspondiente relación de puestos militares. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto.»

El componente general del complemento específico mensual es, para cada uno de los empleos militares, el que figura en el ANEXO «G» (Figura 5).

El componente singular del complemento específico remunera las peculiaridades que concurren en cada puesto de trabajo, a los que, mediante la correspondiente evaluación, por las jefaturas de personal o la Subsecretaría, se les asigna una cantidad de dinero, dentro de los tipos previamente aprobados, éstos son 35, asignándose a los empleos militares un tipo mínimo y un tipo máximo a percibir. Los importes mensuales y tipos, son los que figuran en el ANEXO «G» (Figura 6).

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL

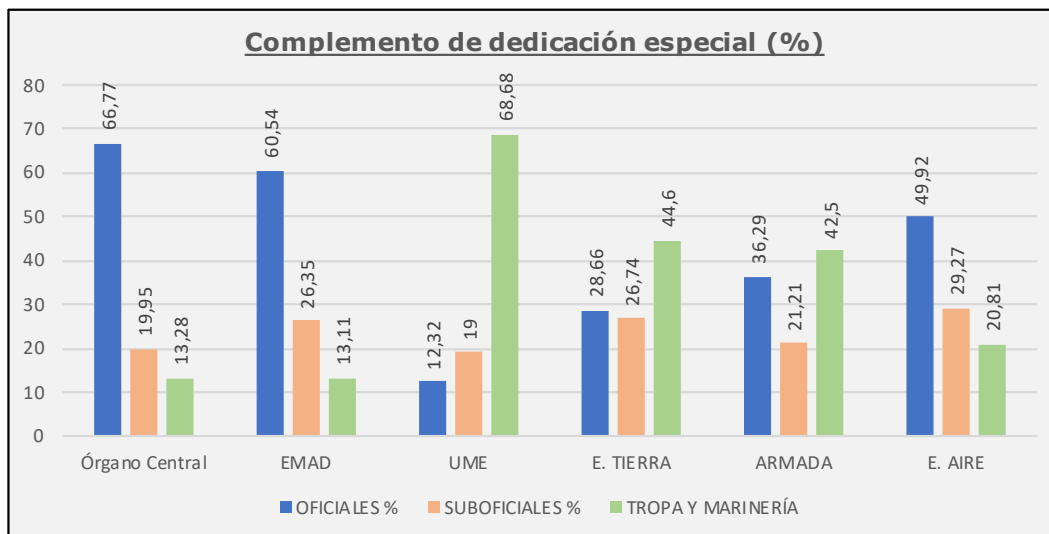
El complemento de dedicación especial retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto. Su cuantía puede estar diferenciada en distintos conceptos y tipos.

El Ministro de Defensa aprueba los criterios de asignación y las cuantías por abonar de dicho complemento dentro de los créditos que se asignen específicamente para esta finalidad. Corresponde a las jefaturas de personal de los cuarteles generales y a la Subsecretaría en el Ministerio, asignar los complementos de dedicación especial. Su importe es un tanto por ciento del complemento de empleo.

La percepción de esta retribución complementaria durante un período de tiempo no originará ningún derecho respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a otros períodos, ni tendrá carácter permanente para un determinado puesto.

DISTRIBUCIÓN DEDICACIÓN ESPECIAL	OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA Y MARINERÍA
ÓRGANO CENTRAL	66,77%	19,95%	13,28%
EMAD	60,54%	26,35%	13,11%
UME	12,32%	19,00%	68,68%
EJÉRCITO DE TIERRA	28,66%	26,74%	44,60%
ARMADA	36,29%	21,21%	42,50%
EJÉRCITO DEL AIRE	49,92%	29,27%	20,81%

Del cuadro se observa claramente que en el órgano central y en el EMAD los oficiales perciben el complemento en una proporción mucha más alta que el resto de las categorías militares. Por el contrario, en la UME especialmente, pero también en el Ejército de Tierra y en la Armada es el personal de Tropa y Marinería el que en mayor proporción es acreedor del citado complemento. Lo que en el gráfico queda representado como sigue:



La distribución media por categorías del complemento de dedicación especial sería la siguiente:

OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA Y MARINERÍA
42,42%	23,75%	33,83%

Según el cuadro anterior, son los suboficiales los que en menor proporción perciben el complemento de dedicación especial.

GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Retribuye la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada normal, no incluyéndose entre estos la realización guardias o servicios, u otros de naturaleza similar, así como los trabajos remunerados por algún otro concepto retributivo. Tiene carácter excepcional.

Se ha autorizado el abono de este complemento en los siguientes casos en los que se ha prestado servicio con carácter excepcional fuera de la jornada normal de trabajo:

- Campañas o despliegues en las que intervenga la Unidad Militar de Emergencias (UME).
- Operaciones o campañas de prevención o extinción de incendios forestales en las que intervenga el personal del Ejército de Tierra, la Armada o el Ejército del Aire, en virtud de los convenios de colaboración celebrados con Ministerios, diversas Comunidades Autónomas y otras entidades de derecho público.

7.2.3. Otras retribuciones e indemnizaciones

LA AYUDA PARA VESTUARIO

Se percibirá en una cuantía mensual de 27,10 euros, igual para todos los militares, cuando el interesado se encuentre en las situaciones de servicio activo y reserva con destino. Los militares de complemento y los profesionales de tropa y marinería no percibirán dicha ayuda durante el primer año de servicio.

LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

Tiene por objeto compensar la permanencia en determinados destinos del territorio nacional al personal del sector público estatal y al personal al servicio de la Administración de Justicia, el territorio de referencia son las islas, Ceuta, Melilla y el valle de Arán. Se concretan en unas cantidades mensuales a percibir en función del Subgrupo al que se pertenezca y la isla o ciudad en la que se resida. Cantidades que son periódicamente actualizadas por el Gobierno. Los importes mensuales figuran en el ANEXO «G» (Figura 7).

En Ceuta, Melilla e islas del archipiélago canario, excepto Tenerife y Gran Canaria, los trienios devengados se incrementan en los importes mensuales que figuran en el ANEXO «G» (Figura 8)

EL INCENTIVO POR AÑOS DE SERVICIO

El incentivo por años de servicio es una retribución que percibirán en un pago único los militares profesionales de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal, al cumplir tres, cinco y siete años de servicio, siempre que los doce meses anteriores al cumplimiento del tercer año y los dieciocho meses anteriores al quinto y séptimo año, hayan permanecido ininterrumpidamente en las Fuerzas Armadas en alguna de las unidades de su estructura que se relacionan en el anexo de la Orden DEF/2012/2013, de 30 de octubre, por la que se dictan normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio.

Por su parte, también causan derecho al incentivo por años de servicio, el personal militar de complemento con compromiso de carácter temporal, que el 1 de noviembre de 2013, se encuentre prestando servicio en la Fuerzas Armadas y no haya percibido el incentivo por cuatro años de servicio, al cumplir cinco años de servicio, calculados según lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la Orden DEF/2012/2013.

La cuantía del incentivo será de tres veces el sueldo mensual asignado al subgrupo de clasificación C2 o A2, según el caso, en el mes que cumpla las condiciones. Los importes, para el año 2022, figuran en el ANEXO «G» (Figura 9).

LA PRIMA POR SERVICIOS PRESTADOS

De conformidad con lo dispuesto en el art. 2 del RD 28/2009 y en RD 600/2007, el militar de complemento y el personal de tropa y marinería que resuelvan su compromiso de larga duración por alguna de las causas que a continuación se enumeran, causan derecho a una prima, calculada de acuerdo con los criterios que en la legislación citada se contiene, que, para el año 2022, son las que se señalan en el ANEXO «G» (Figura 10).

Los motivos que causan derecho a la percepción de la prima son:

- a) Petición expresa del interesado con un preaviso de tres meses.
- b) Insuficiencia de facultades profesionales.
- c) Insuficiencia de condiciones psicofísicas.
- d) Cumplir la edad de 45 años sin adquirir la condición de reservista de especial disponibilidad.

PENSIONES DE RECOMPENSAS Y DE MUTILACIÓN

El artículo 4.6 del Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, establece que *«Las pensiones de recompensas y de mutilación se percibirán de acuerdo con su legislación específica, con independencia de la situación militar del interesado y en las respectivas cuantías establecidas en las leyes de presupuestos generales del Estado.»*

La percepción de las mismas se remite a la legislación específica de cada una de ellas, sea cual sea la situación militar del beneficiario. Las cuantías también serán fijadas por las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, no siendo abonadas con cargo al Capítulo 1 del Ministerio de Defensa.

PRIMA POR PASE A LA RESERVA CON CARÁCTER FORZOSO

El personal que, debido a las previsiones del planeamiento de la Defensa, y que por no existir suficientes peticionarios para pasar con carácter voluntario a la situación de reserva en los cupos establecidos por el Ministro de Defensa, pase de manera excepcional a la misma con carácter forzoso o anuente, según las condiciones establecidas en el apartado 3 del artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, percibirá al mes siguiente de su pase a esta situación, por una sola vez, una prima en la cuantía resultante de multiplicar el número de años que le falten (calculado con un decimal redondeado al alza) para alcanzar las edades determinadas en el apartado 4 del mismo artículo, por el importe que se establece en el Anexo VII. Dicho importe se actualizará anualmente en igual porcentaje que el que se establezca con carácter general para el resto de las retribuciones. Corresponde a la Comisión Superior de Retribuciones Militares aprobar las modificaciones de las cuantías de la prima por pase a la reserva con carácter forzoso o anuente establecidas, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda.

Para el año 2022 el importe previsto de la prima ha sido el que figura en el ANEXO «G» (Figura 11)

Según informa la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, hasta la fecha no se ha hecho abono alguno por este concepto.

7.3. ASIGNACIÓN RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD

La figura de los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED) se encuentra regulada en el artículo 2.2.b) del Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas:

«Artículo 2. Definición y clasificación de reservistas.

2. Los reservistas se clasifican en: b) *Reservistas de especial disponibilidad: Los militares de tropa y marinería y los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que adquieran dicha condición al finalizar sus compromisos de larga duración.»*

Estos reservistas, en virtud de lo dispuesto en el art. 47 2 del RD 383/2011, por el que se aprueba el Reglamento de Reservista de las Fuerzas Armadas, perciben una asignación mensual por disponibilidad, el importe de la asignación mensual en 2022 figura en el ANEXO «G».

7.4. INDEMNIZACIONES Y RETRIBUCIONES DE LOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS

La figura de los Reservistas Voluntarios se encuentra regulada en el artículo 2.2.a) del Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas:

«a) Reservistas voluntarios: Los españoles que resulten seleccionados en la correspondiente convocatoria, superen los períodos de formación militar básica y específica que se regulan en este reglamento y se vinculen de forma temporal y voluntariamente con las Fuerzas Armadas, por medio de un compromiso de disponibilidad.»

El artículo 37 de este mismo Real Decreto, establece el régimen económico que les corresponde: Dicho régimen será distinto, así durante los períodos de formación percibirán una indemnización, pero durante el período de activación recibirán las retribuciones que corresponderán con las de los militares profesionales de empleo equivalente, o con una relación de servicios de carácter temporal en el caso de tropa y marinería.

7.5. RETRIBUCIONES POR PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE APOYO A LA PAZ Y AYUDA HUMANITARIA

El artículo 18 del Reglamento de Retribuciones regula las retribuciones a percibir por el personal militar que participe en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero, en el que se dispone que: se percibirán las retribuciones correspondientes a su empleo y puesto, así como una indemnización, que retribuirá las especiales condiciones en que desarrolla su actividad durante su permanencia en territorio extranjero, en función del tipo de misión y del país o países en que se desarrolle.

Con respecto dicha indemnización señala:

«Dicha indemnización y los criterios para su percepción serán determinados por el Ministro de Defensa, previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, en función del tipo de misión y del país o países en que se desarrolle.

Esta indemnización, que se abonará con cargo a los créditos destinados a estas operaciones, será incompatible con las previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, excepto cuando el personal que se encuentre participando en estas operaciones sea nombrado en comisión de servicio a otra localidad. En este caso percibirá, además, la indemnización establecida en dicho real decreto para el personal que esté en situación de residencia eventual y tenga que desplazarse desde esta.

Su importe se fijará para cada empleo mediante la suma de tres conceptos: el complemento de dedicación especial; un porcentaje, como máximo, del 100 por ciento de la indemnización por residencia eventual; y un porcentaje, como máximo, del 100 por ciento de la suma del sueldo, el complemento de empleo y el componente general del complemento específico.

Esta indemnización tendrá a todos los efectos la consideración de indemnización por razón de servicio.

Esta indemnización se devengará por días pero se abonará con periodicidad mensual.

En los meses de inicio y fin de la misión, la indemnización será compatible con el percibo, en su caso, de los complementos de dedicación especial o productividad que se le pueda asignar por el tiempo de servicios prestados.»

En desarrollo de este artículo 18 del Reglamento de Retribuciones, la Orden Ministerial 7/2015, de 21 de enero, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero, fija las normas reguladoras aplicables a los militares, personal civil, funcionario y laboral, y personal del Servicio de Asistencia Religiosa de las Fuerzas Armadas, que participe o coopere en operaciones de mantenimiento de paz y ayuda en el extranjero.

Durante el año 2022 las indemnizaciones a percibir por el personal que participe o coopere en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero se ajustaron a los porcentajes que figuran en el ANEXO «G».

7.6. LA SITUACIÓN DE RESERVA

La situación de reserva, situación específica en las Fuerzas Armadas, es una situación administrativa a la que en la mayoría de los casos se llega por imperativo legal, y no por voluntad del interesado, cuando se cumple una determinada edad.

Es una situación intermedia entre la situación de servicio activo y la de retiro, momento en que se extingue la relación de servicios con las Fuerzas Armadas y se pasa a percibir la pensión correspondiente por el Régimen de Clases Pasivas si los militares ingresaron en las Fuerzas Armadas con anterioridad al 1 de enero del 2011. Los ingresados con posterioridad a esta fecha están incluidos en el Régimen de la Seguridad Social, con las particularidades que establece el artículo 20 del Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

La situación de reserva se regula en el artículo 113 de la Ley 39/2007, de 13 de noviembre, de la carrera militar y en los artículos 37 a 39 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

El militar que está en situación de reserva recibirá unas retribuciones diferentes a las del militar en servicio activo, ya que las retribuciones militares se perciben en función de la situación administrativa (servicio activo, servicios especiales, excedencia, reserva, etc.) o circunstancia especial (pendiente de asignación de destino, alumnos de centros docentes, licencia por asuntos propios, permiso por maternidad o paternidad, reservista voluntario, etc.) en que se encuentre el militar.

PASES A RESERVA

Por permanencia en el empleo

- + 4 años de GB/CA
- + 7 años entre GB/CA, GD/VA, TG/A
- +10 años entre GB., GD. y TG.
- + 6 años de COR/CN y TCOL/CF Escalas técnicas Ingenieros- Oficiales Enfermeros y SBMY

Por RD del Gobierno para los Oficiales Generales

Cupos de pase a reserva autorizados por el Ministro

- Para voluntarios y anuentes.
- En su defecto, para forzosos del empleo de mayor antigüedad en él y que hayan dejado de ser evaluados para el ascenso.

Por edad

- 61 años los oficiales y suboficiales,
- 58 años tropa y marinería.

El Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en el art. 9, determina que en la situación de reserva, se percibirán las retribuciones básicas y un complemento de disponibilidad en virtud de su empleo, equivalente a la suma de los importes fijados para el complemento de empleo y el componente general del complemento específico, en las cuantías que se indican en el anexo VIII del mencionado reglamento. Además, se percibirá en los meses de junio y diciembre una paga adicional del complemento específico por un importe igual al que se perciba por el componente general del complemento específico por el personal en situación de servicio activo.

El importe del complemento de disponibilidad según empleo, durante el año 2022, es el reflejado en el ANEXO «G».

Como ya se dijo por este Observatorio de la vida militar en las conclusiones de su «Estudio sobre Retribuciones en las Fuerzas Armadas» incluido en la Memoria Informe del año 2016, en la situación administrativa de reserva el militar, con respecto al resto de los funcionarios, sufre una importante pérdida de sus retribuciones.

Con el fin de mostrar la pérdida retributiva en situación de reserva se han seleccionado los empleos de Coronel, Teniente Coronel, Comandante y Subteniente, al ser empleos frecuentemente alcanzados por el personal militar al pasar a la situación de reserva. Un Coronel deja de percibir un 26,19%, un Teniente Coronel un 22,15%, un Comandante un 18,51% y un Subteniente un 15,28%.

Para reflejar los porcentajes anteriores se ha partido de la información dada por la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías del Ministerio de Defensa, cuyo cuadro se muestra seguidamente. Se ha considerado una retribución media bruta por empleo, dada la dificultad de reflejar las distintas cantidades que pueden variar en función de los destinos y otros factores.

Se significa que la diferencia de pérdida retributiva que entre Teniente/Alférez de Navío y el resto de empleos se debe que en los mismos se encuentra personal procedente de la escala de Suboficiales que, al pasar a la reserva, han solicitado y obtenido el ascenso a Teniente o Alférez de Navío, siendo un personal que, en su carrera militar, ha perfeccionado gran número de trienios.

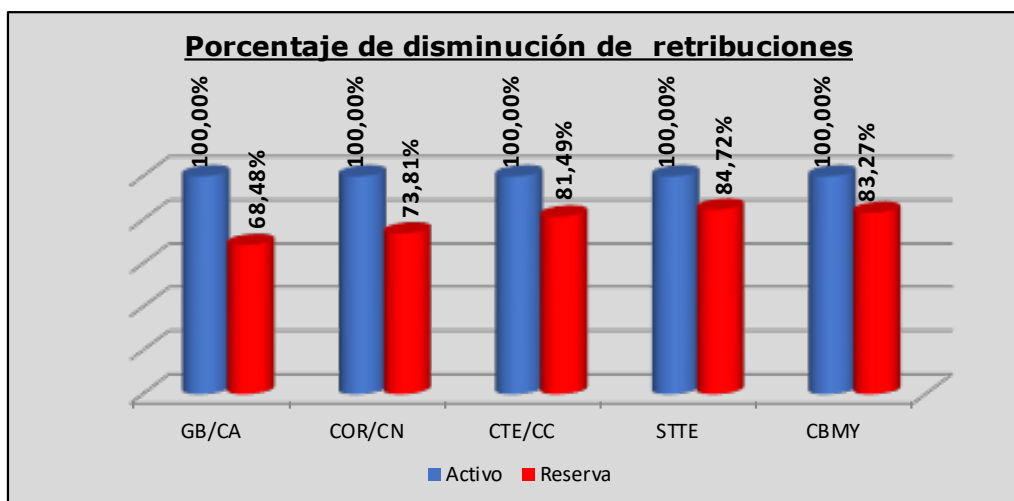
PÉRDIDA RETRIBUTIVA EN LA SITUACIÓN DE RESERVA

EMPLEO	Personal Militar en Servicio Activo					Reserva			% Pérdida retributiva respecto a Activo
	Retribución media Bruta 1.2	Retribución Mínima 1.3	Retribución Máxima 1.3	Media mensual deducación 1.7	% con deducción 1.8	Retribución bruta anual 1.10	Retribución Mínima 1.3	Retribución Máxima 1.3	
TG	98.099,55	96.789,48	99.367,48	1.431,44	100,00				
A.	95.869,28	95.869,28	95.869,28	1.256,00	100,00				
GD	90.767,93	86.669,86	108.467,68	1.207,37	100,00	60.866,62	60.476,22	61.116,50	32,94
VA	88.708,67	87.182,80	91.271,12	1.163,57	100,00	60.747,98	60.747,98	60.747,98	31,52
GB	81.572,95	74.078,52	100.862,08	1.034,68	100,00	55.624,66	55.139,94	56.148,74	31,81
CA	81.422,59	79.881,39	83.779,08	1.043,00	100,00				
COR	69.588,19	56.005,19	91.204,28	620,43	95,77	51.359,72	25.629,51	53.549,06	26,19
CN	69.491,09	62.645,16	83.214,24	637,51	100,00	51.508,06	50.972,36	52.077,92	25,88
TCOL	61.421,66	44.095,11	92.800,78	480,53	94,89	47.818,87	34.359,88	49.143,10	22,15
CF	60.115,02	50.638,12	71.837,52	471,02	93,06	47.456,32	46.523,92	47.963,12	21,06
CTE	55.804,85	46.328,68	79.082,43	388,05	97,67	45.477,62	43.900,68	47.102,08	18,51
CC	55.102,71	46.200,85	76.203,70	369,32	83,38	45.347,07	44.716,86	46.418,02	17,70
CAP	49.102,93	37.813,86	78.729,24	279,16	96,62	42.737,71	39.037,58	43.815,08	12,96
TN	49.345,21	42.026,42	71.183,32	270,64	87,39	42.185,85	41.789,86	42.506,98	14,51
TTE	41.859,23	36.212,95	67.612,56	191,52	96,97	38.613,19	27.378,18	45.202,70	7,75*
AN	42.571,87	36.388,22	61.032,83	182,17	86,19	38.476,30	34.306,37	40.898,70	9,62*
SBMY	51.171,65	46.790,54	66.166,41	343,16	100,00	41.027,37	41.027,37	41.027,37	19,82
STTE	45.178,50	40.457,72	63.006,97	183,58	92,18	38.276,39	37.790,28	38.813,05	15,28
BG	41.110,57	35.252,57	65.335,68	159,17	95,57	35.398,81	34.154,56	35.747,32	13,89
SGTO 1º	36.850,49	29.796,26	55.491,39	121,08	93,86	33.224,63	32.338,46	33.897,78	9,84
SGTO	33.506,85	29.654,45	51.183,95	93,29	95,86	31.976,68	31.976,68	31.976,68	4,57
CBMY	32.841,57	28.273,26	44.509,34	136,67	93,35	27.347,31	26.705,88	28.037,04	16,73
CB 1º MILCAR	29.728,09	25.292,34	42.755,54	102,32	92,26	25.657,92	23.713,91	26.434,30	13,69
CB 1º	26.634,93	23.202,96	35.424,65	101,93	95,27				
CBO MILCAR	27.648,92	23.418,98	38.679,78	100,95	91,13	24.229,87	23.792,16	24.541,92	12,37
CBO	24.783,20	19.979,14	36.148,62	104,29	91,98				
SDO MILCAR	25.279,25	23.287,11	27.355,06	106,27	58,33	22.918,30	22.918,30	22.918,30	9,34
SDO	22.253,24	16.579,57	30.470,82	64,25	91,33				
MRO MILCAR	24.556,36	23.636,34	26.569,06	85,21	40,00				
MRO	22.455,57	19.132,52	34.587,38	87,11	62,19				

* Se significa que las diferencias de pérdidas retributivas que se aprecian entre Teniente y Alférez de Navío se debe a que en tales empleos se encuentra personal procedente de Suboficiales que, al pasar a la reserva, han solicitado y obtenido el ascenso, siendo por tanto personal que ha perfeccionado gran número de trienios.

Fuente: SDG de Servicios Económicos y Pagadurías

A modo de ejemplo, en el gráfico siguiente se puede observar el porcentaje de retribuciones que se deja de percibir en algunos empleos militares de las diferentes escalas, cuando se pasa a la situación de reserva.



Fuente: SDG de Servicios Económicos y Pagadurías

La pérdida retributiva del personal que se encuentra en situación de servicio activo y pasa a la situación de reserva aumenta progresivamente con los empleos militares ostentados. En el caso de la tropa y marinería puede llegar al 16,73% de las retribuciones. En el caso de la escala de suboficiales, la pérdida retributiva alcanza el 15,28%, aunque esa pérdida retributiva queda paliada en alguna medida, para el personal que le corresponde, por el ascenso a teniente o alférez de navío y la consiguiente mejora de los trienios.

La mayor pérdida retributiva la padecen los oficiales generales (hasta un 32,94% de pérdida retributiva) y los coroneles y capitanes de navío que pierden un 25,88% de sus retribuciones.

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, determina en el primer apartado de su artículo 27 que *«los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas»*.

En el cuarto apartado del mismo artículo, se encomienda al Estado que provea las medidas necesarias para garantizar, en lo posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, con especial atención a los riesgos específicos que se deriven de sus funciones. A tal fin, se desarrollará una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios para el cumplimiento de la misión, facilitando la formación e información suficientes en materia de prevención.

Las peculiaridades de las misiones estrictamente castrenses no son incompatibles con la aplicación de medidas de seguridad ni de otras encaminadas a proteger la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas que las realizan. Más bien ha ocurrido lo contrario, las Fuerzas Armadas se han dotado tradicionalmente de sus normas internas de seguridad e higiene en el trabajo: en cada una de las misiones que desarrollan está meticulosamente previsto el plan de acción, comprensivo de medidas concretas de obligado cumplimiento encaminadas a obtener la culminación de los objetivos salvaguardando la integridad personal de quienes deben realizarla.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de la Defensa, tal y como lo define el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, está constituido por *«el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del personal»*. El artículo 15.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, determina que: *«El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo»*, el artículo 15.2 indica que cada servicio de prevención debe contar al menos con un Jefe de Servicio titulado de nivel superior en PRL (TS). Para estar cubierto un servicio de prevención es obligatorio contar como mínimo con dos de las especialidades previstas en la normativa PRL (Medicina en el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada).

El artículo 22 del Real Decreto 1755/2007, señala que cada Ejército y la Armada determinarán el desarrollo de la estructura adecuada de sus servicios de prevención y asigna a la Dirección General de Personal del MINISDEF el desarrollo de la estructura adecuada de los servicios de prevención del órgano central y de las UCO ajenas a la estructura de los ejércitos y que *«Cada una de las UCO del ámbito del Ministerio de Defensa deberá estar, necesariamente, adscrita a uno de los servicios recogidos en el apartado 1»*, cuando una UCO no tiene cubierto con titulados de nivel superior su servicio de prevención, se adscribe a otro servicio de prevención que disponga de alguno de ellos.

A finales del año que abarca este informe, el Ministerio de Defensa contaba con un total de setentaicuatro (74) servicios de prevención cubiertos sobre un total de ochenta y nueve (89), según los requisitos que establece el RD 1755/2007. A este respecto, cabe reseñar que, según dispone el real decreto, el cien por cien de las UCO está asistido por un titulado de nivel superior, bien sea el del servicio de prevención que le corresponde o bien, en caso de que éste no cuente con él, el de otro servicio de prevención. El MINISDEF, a finales de 2022, contaba con noventa y ocho (98) técnicos superiores (TS) y sesenta y seis (66) técnicos intermedios (TI) en prevención de riesgos laborales trabajando en los servicios de prevención.

El MINISDEF facilita la concesión de becas para la realización del Máster en Prevención de riesgos laborales que habilita la cualificación como titulado superior y para la realización de un curso anual de técnico intermedio para suboficiales, al objeto de completar las plantillas de los diferentes servicios de prevención.

Durante el ejercicio a que se refiere este informe, también se ha realizado

- Un curso para personal funcionario TS PRL.
- Se ha mejorado la distribución del personal PRL.
- Se han creado vacantes adicionales para personal militar.
- Se ha utilizado a Reservistas Voluntarios en algunos servicios de prevención.

Otras medidas adicionales que se han llevado a cabo durante el año son un concurso específico para personal funcionario TS PRL, mejora de las retribuciones del personal de PRL, creación de vacantes adicionales para personal militar y empleo de reservistas voluntarios en determinados SP.

8.1. LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PRL DEL MINISDEF

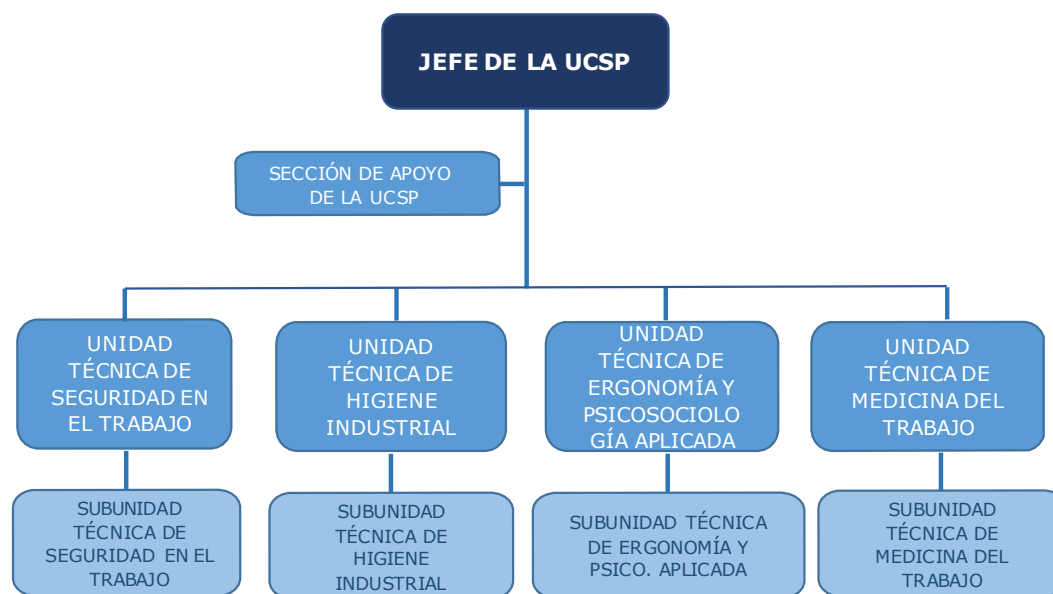
El artículo 22 del RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de PRL del personal militar de las Fuerzas Armadas (FAS) y de la organización de los SP del MINISDEF, regula la estructura de los servicios de prevención. En artículo 24 del mismo Real Decreto, se crea la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención (UCSP) del MINISDEF, con las funciones de

- a) Determinación de criterios y directrices.
- b) Coordinación.
- c) Asesoramiento.
- d) Seguimiento de la actividad preventiva.
- e) Auditorías en prevención de riesgos laborales.

Estas funciones las realizará en relación con *«los órganos de los servicios de prevención de los ejércitos y de las UCO ajenas a su estructura»*

Por Resolución 430/38077/2018, de 16 de abril, de la Subsecretaría de Defensa, se delega la competencia del Subsecretario de Defensa en materia de dirección y coordinación de los servicios de prevención en el Jefe de la UCSP, prevista en el apartado k) del apartado 2 del artículo 8 del RD 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del MINISDEF y se modifica el RD 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

A fecha de 31 de diciembre de 2022, la UCSP cuenta con una plantilla de nueve técnicos superiores en PRL y tres administrativos de apoyo y su estructura es la del siguiente organigrama.



Fuente: DIGENPER

Las principales actividades realizadas por la UCSP durante el año 2022 han sido las siguientes:

- Dirección y coordinación
 - Coordinación de las cuatro Secciones de Prevención de los Ejércitos/Armada y UCO ajenas en cuanto a sus cometidos, directrices 2022, y competencias.
 - Definición de las necesidades anuales de formación continua en materia de PRL para el año 2023.
 - Determinación de los objetivos y directrices 2023 que deben seguir las distintas estructuras que conforman los 89 servicios de prevención.
 - Determinación de la estructura PRL en UCO ajenas a la estructura de los ejércitos.
 - Seguimiento de la implantación del Sistema de Gestión de PRL en el MINISDEF (SGPRL), aprobado por la Subsecretaría de Defensa el 26 de julio de 2012, con la última actualización de noviembre de 2018.
- Control y seguimiento
 - La UCSP del Ministerio de Defensa, tiene atribuida la función de realizar auditorías de PRL, con la finalidad de evaluar el nivel de cumplimiento e implantación del

SGPRL en las UCO del MINISDEF, durante el año 2022, se ha efectuado siete auditorías internas:

Ejército de Tierra.

- Acuartelamiento Capitán Arenas, Guadalajara.
- Acuartelamiento Cabo Noval, Asturias.

Armada.

- Centro Adiestramiento Seguridad Interior (CASI), Cádiz.
- Servicio de Municionamiento Base Naval de Rota (Cádiz).

Ejército del Aire.

- Jefatura Movilidad Aérea, Zaragoza.
- Ala 23, Base Aérea «Talavera de la Real», Badajoz.

UCO ajenas a los ejércitos.

- Residencia Militar Alcázar, Madrid.
- Elaboración de la Memoria Anual 2022 y Memoria Anual de PRLAGE 2022.
- Elaboración de la programación anual de actividades preventivas.
- Seguimiento de las actividades preventivas llevadas a cabo por los SP, Secciones de Prevención respecto de los objetivos o directivas marcadas para el año 2022.

En el siguiente cuadro se muestra la situación de los servicios de prevención y de técnicos de ambos niveles en 2022 el año y su evolución respecto de 2021. En este cuadrante no está incluida la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención (UCSP) del MINISDEF y, por tanto, tampoco se incluyen los nueve (9) técnicos superiores pertenecientes a dicha unidad.

NÚMERO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y TÉCNICOS PRL

		TOTAL SP	SP CUBIERTOS	TS PRL	TI PRL
EJÉRCITO DE TIERRA	2021	51	21	38	0
	2022	31	29	32	31
ARMADA	2021	16	11	17	11
	2022	16	11	20	17
EJÉRCITO DEL AIRE	2021	20	12	21	16
	2022	20	16	18	16
UCO AJENAS	2021	22	19	37	2
	2022	22	18	28	2
TOTAL	2021	109	63	113	29
	2022	89	74	98	66

Fuente: DIGENPER

En el ANEXO «H» se describe la estructura en detalle de los servicios de prevención de riesgos laborales del MINISDEF.

8.2. ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DURANTE 2022

Todas las actividades preventivas llevadas a cabo por los servicios de prevención en cada una de las UCO del MINISDEF se han realizado de forma conjunta, tanto para personal civil como militar, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales de PRL y el RD 1755/2007.

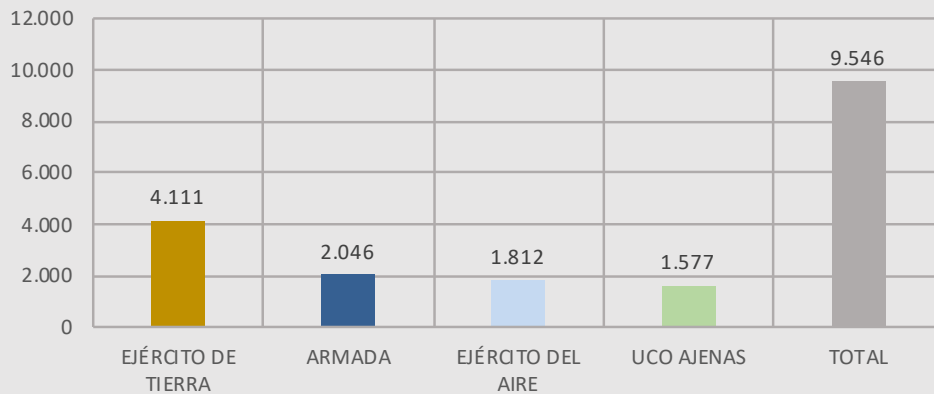
- Actividades formativas e impartición de cursos en materia PRL (935)
- Asesoramiento a jefes de UCO en la elaboración de Planes ordinarios de PRL (279)
- Asesoramiento en la elaboración y revisión de Planes de Autoprotección / Emergencia (234)
- Asesoramiento técnico en materia preventiva a jefaturas y efectivos. (597)
- Asesoramiento y emisión de informes sobre elección y uso de EPI (874)
- Colaboración en la preparación y realización de simulacros (1286)
- Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) entre las diferentes UCO del MINISDEF y las empresas que prestan servicios en éstas (13.515)
- Desplazamientos y visitas a centros para asesoramiento técnico (730)
- Elaboración de informes sobre medidas de seguridad (597)
- Elaboración y aprobación de Procedimientos de PRL para adaptar el SGPR del MINISDEF a las diferentes UCO (95)
- Evaluaciones de lugares de trabajo (1.979)
- Evaluaciones específicas (8.463)
- Evaluaciones iniciales de riesgos de puestos de trabajo (9.546)
- Informes de asesoramiento sobre manejo de productos y materias peligrosas (193)
- Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo (1.527)
- Propuestas Planificación de actividades preventivas a jefes de UCO (480)
- Reuniones para tratar temas de PRL (730)

8.2.1. Estadísticas de actuaciones

La prevención de riesgos laborales comienza con una evaluación inicial de los riesgos y la posterior planificación de la actividad preventiva, que se realiza teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad a desarrollar, las características de los puestos de trabajo, el personal que deba desempeñarlos y los servicios que reglamentariamente se determinen. Igualmente, se realiza una evaluación con ocasión de la elección de los equipos y sistemas que se vayan a utilizar, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

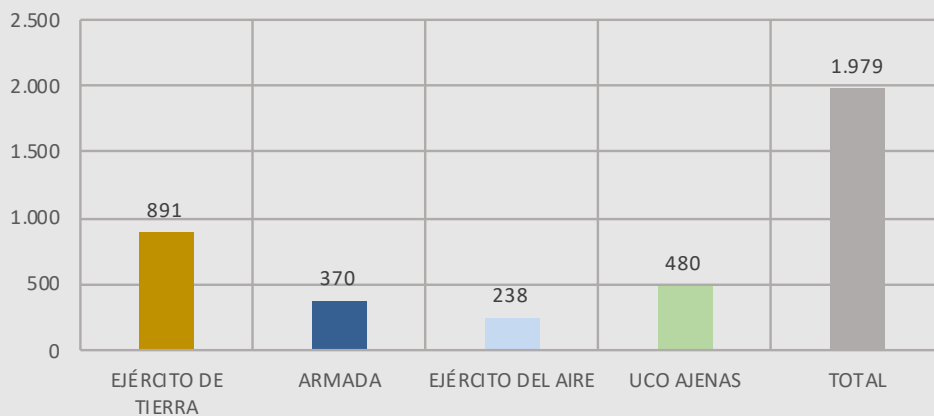
En los siguientes gráficos se reflejan numéricamente las evaluaciones iniciales de riesgos de puestos de trabajo, las evaluaciones iniciales de los lugares de trabajo y las evaluaciones específicas de riesgos.

EVALUACIONES INICIALES DE RIESGOS DE PUESTOS DE TRABAJO



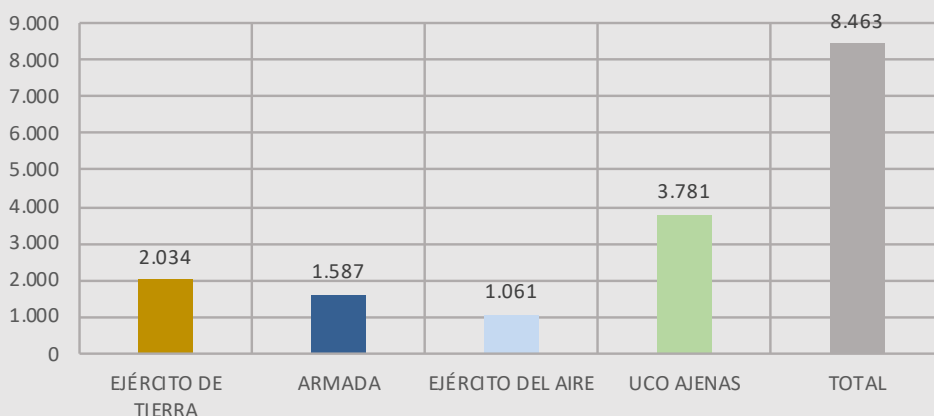
Fuente: DIGENPER

EVALUACIONES INICIALES DE LUGARES DE TRABAJO



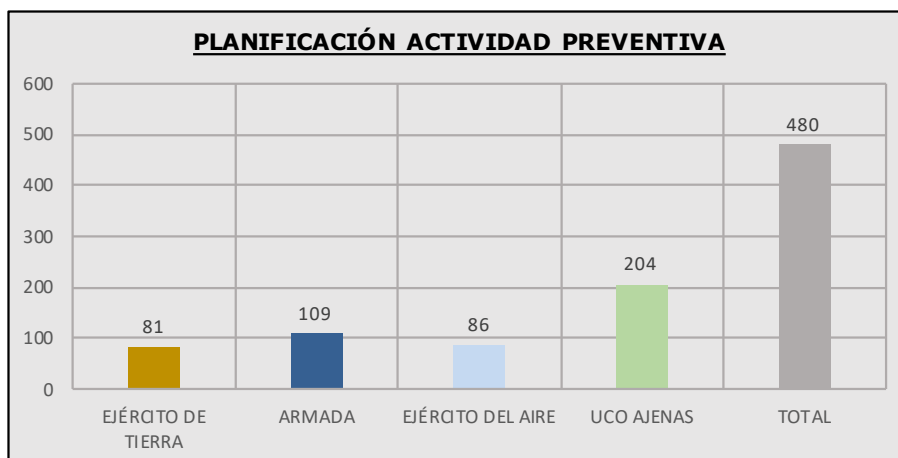
Fuente: DIGENPER

EVALUACIONES ESPECÍFICAS DE RIESGOS

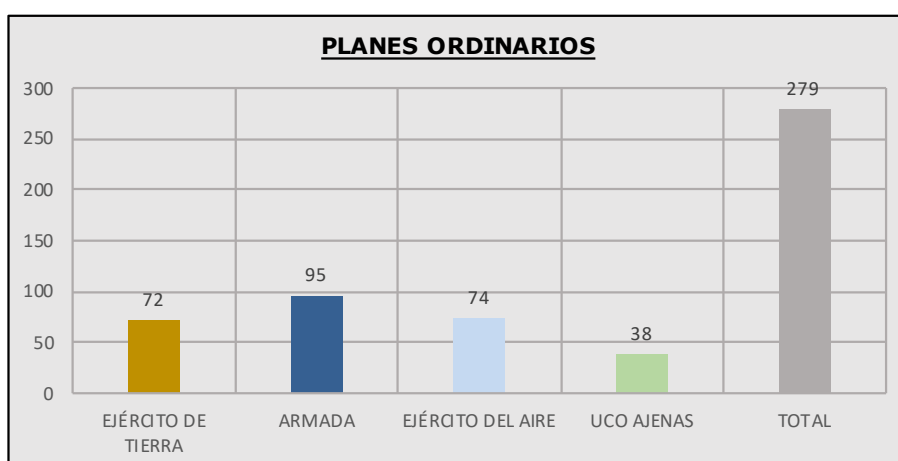


Fuente: DIGENPER

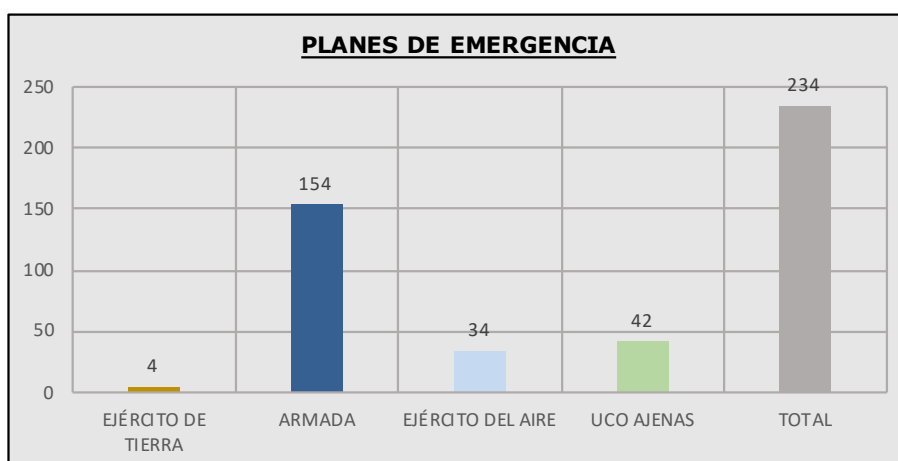
En los siguientes gráficos se expresan numéricamente las diferentes actividades de planificación de carácter preventivo, ordinario y de emergencia, desarrolladas por los Ejércitos y la Armada, así como los servicios de prevención de organismos ajenos a los mismos.



Fuente: DIGENPER

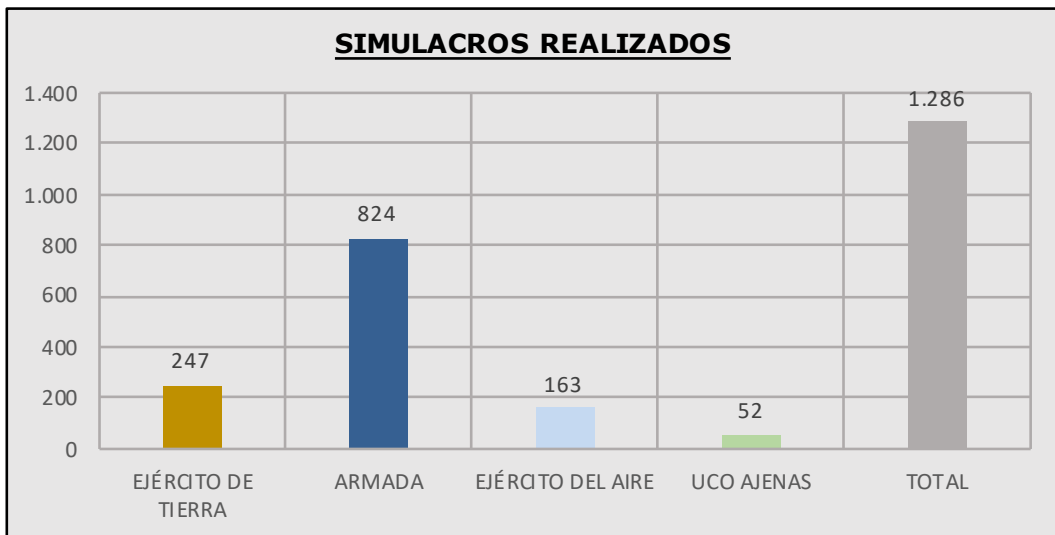


Fuente: DIGENPER



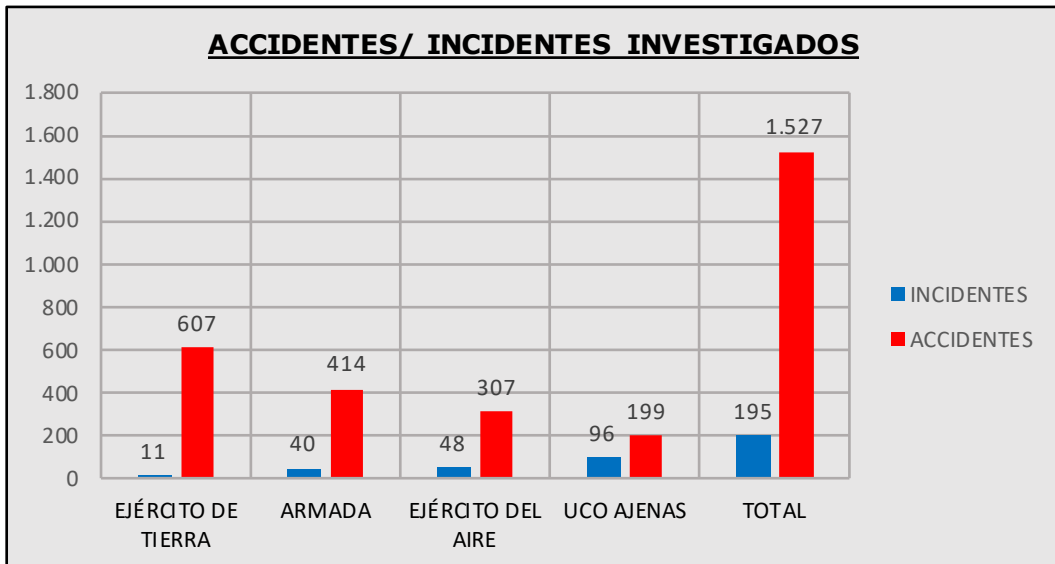
Fuente: DIGENPER

Para la evaluación y mejora de los diferentes planes, se han realizado diversos simulacros. En el siguiente cuadro se presentan distribuidos por ejércitos y UCO ajenas a los mismos.



Fuente: DIGENPER

Finalmente, se presenta la estadística de accidentes- incidentes relacionados con PRL



Fuente: DIGENPER

investigados por los diferentes servicios de PRL durante el año 2022.

8.2.2. Formación

Los artículos 18 y 19 de la ley 31/1995 de PRL están referidos específicamente a la obligación que tiene el empresario para con sus trabajadores en materia de formación e información como parte de su deber de protección.

En cumplimiento de este deber y teniendo en cuenta las necesidades observadas por

RESUMEN DE FORMACIÓN

RESUMEN DE FORMACIÓN	EJERCITO DE TIERRA	ARMADA	EJERCITO DEL AIRE	UCO AJENAS	TOTAL
NÚMERO DE CURSOS	264	259	223	189	935
NÚMERO DE ALUMNOS	3.650	8.018	2.152	2.967	16.787
NÚMERO DE HORAS LECTIVAS IMPARTIDAS	2.869,50	5.358	2.284,50	2.676,50	13.188,50

Fuente: DIGENPER

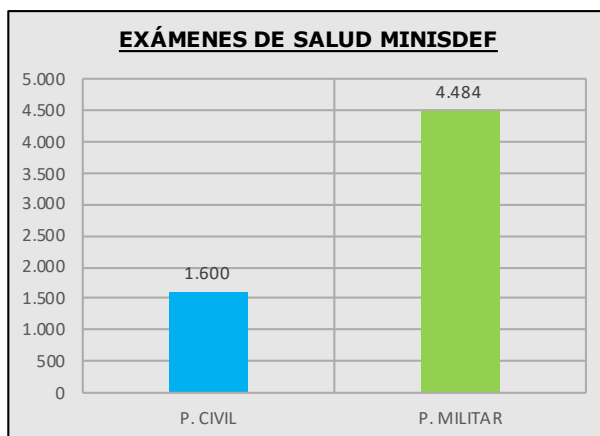
los técnicos de prevención en los distintos en centros y puestos de trabajo con arreglo a la evaluación de riesgos y a las instrucciones recibidas desde la UCSP, las Secciones de Prevención / SP han gestionado, coordinado o impartido los cursos con la asistencia y carga lectiva que a se indican:

8.2.3. Vigilancia de la salud

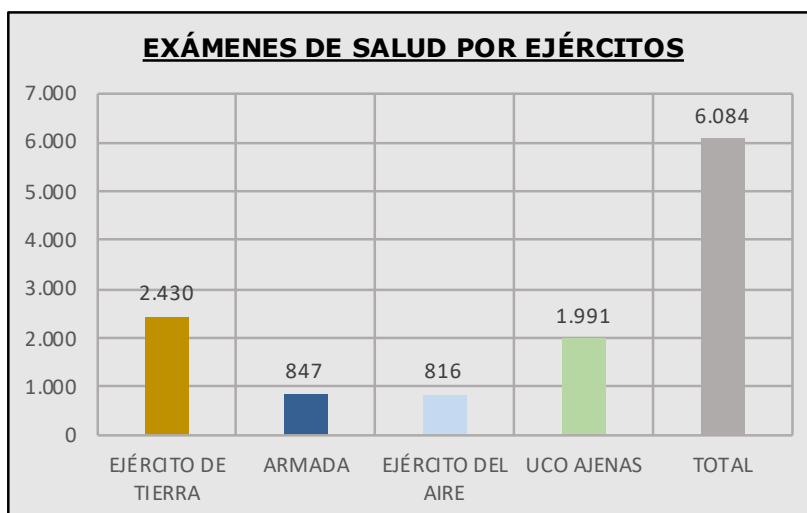
La Vigilancia de la Salud es una actividad preventiva establecida en la Ley 31/1995 de PRL. Esta se lleva a cabo por Medicina del Trabajo y su finalidad es proteger la salud de los trabajadores, conforme establece el artículo 22 de dicha ley. Para el control y seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud se oferta al personal la realización de Exámenes de Salud (ES) o Reconocimientos Médicos Específicos (RME).

En la actualidad, el MINISDEF cuenta con dos Servicios de Prevención con personal sanitario con las especialidades adecuadas para poder actuar funcionalmente como Unidades Básicas de Salud (UBS): el SP del Hospital Central de la Defensa «Gómez Ulla» y el SP de la SDG de Régimen Interior del Órgano Central.

Para poder cubrir el resto de necesidades de ES, la Unidad Técnica de Medicina del Trabajo de la UCSP gestionó dos contratos en 2022 por un importe total de 750.000 €: uno por importe de 530.000 €, «Reconocimientos médicos para para personal laboral, funcionario y estatutario», y otro de 220.000 € «Reconocimientos médicos personal militar».



Fuente: DIGENPER



Fuente: DIGENPER

En el caso de personal militar, a fin de optimizar los recursos existentes, se ha dado prioridad a los militares en los que por sus condiciones laborales requieren una aptitud para su puesto de trabajo.

En 2022, se llevaron a cabo los siguientes exámenes de salud:

8.3. SINIESTRALIDAD DEL PERSONAL MILITAR

La siniestralidad en las FAS para el personal militar se analiza a partir de los datos recogidos de las Secciones de Prevención (SP) del MINISDEF.

El total de accidentes reportados asciende a 1.138 sobre una población de 117.601 efectivos. De los 1.138 accidentes notificados fueron clasificados inicialmente 1.108 accidentes leves, 26 graves, 2 muy grave y 2 mortales y de los cuales los accidentes de trabajo «in itinere» son 185.

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar sobre las mujeres (13 accidentes por 1000 trabajadoras) en el grupo de edad de 31 a 40 años, con más de 5 años de antigüedad, a los efectos de bajar su siniestralidad.

A continuación, se analiza y desarrollan los siguientes aspectos:

- Tipo de lesión
- Agente material
- Forma de contacto
- Gravedad de las lesiones
- Edad
- Sexo
- Antigüedad
- Hora del día
- Lugar
- Agente material

ESTADÍSTICA DE LESIONES POR TIPO DE LESIÓN

LESIÓN	Número	%
Heridas superficiales	372	32,69%
Fracturas de huesos	110	9,67%
Dislocaciones, esguinces y torceduras	454	39,89%
Amputaciones traumáticas	1	0,09%
Conmociones y lesiones internas	50	4,39%
Quemaduras, escaldaduras y congelados	31	2,72%
Envenenamiento e infecciones	1	0,09%
Ahogamientos y asfixias	1	0,09%
Efectos del ruido, la vibración o la presión	0	0,00%
Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación	0	0,00%
Trauma psíquico, choque traumático	47	4,13%
Lesiones múltiples	69	6,06%
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	2	0,18%
TOTAL	1138	-

Fuente: DIGENPER

8.3.1. Estudio estadístico de la siniestralidad del personal militar

La fuente de los datos reflejados en los diferentes cuadros de este apartado es el infor-

ESTADÍSTICA DE LESIONES POR AGENTE LABORAL

LESIÓN	Número	%
Elementos de edificios, superficies a nivel	334	29,35%
Edificios, construcciones en altura	34	2,99%
Edificios, construcciones, superficies en profundidad	18	1,58%
Dispositivos de distribución de materia, de alimentación, canalizaciones	12	1,05%
Motores, dispositivos de transmisión y almacenamiento de energía	6	0,53%
Herramientas manuales sin motor	55	4,83%
Herramientas sostenidas o guiadas con manos mecánicas	25	2,20%
Herramientas manuales, sin especificar en cuanto a motorización	17	1,49%
Máquinas y equipos portátiles o móviles	28	2,46%
Máquinas y equipos fijos	22	1,93%
Dispositivos de traslado, transporte y almacenamiento	16	1,41%
Vehículos terrestres	267	23,46%
Otros vehículos de transporte	57	5,01%
Materiales, objetos, productos, elementos de máquinas, fracturas, polvo	79	6,94%
Sustancias químicas, explosivas, radioactivas, biológicas	20	1,76%
Dispositivos y equipos de seguridad	1	0,09%
Equipos de oficina y personales, material de deporte, aparatos domésticos	68	5,98%
Organismos vivo y seres humanos	77	6,77%
Residuos en grandes cantidades	2	0,18%
TOTAL	1138	-

Fuente: DIGENPER

me de actividades del año 2022 de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del MINISDEF para el OVM.

ESTADÍSTICA DE LESIONES POR FORMA DE CONTACTO

LESIÓN	Número	%
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	25	2,20%
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	4	0,35%
Golpe contra objeto inmóvil, trabajador en movimiento	416	36,56%
Choque o golpe contra objeto en movimiento, colisión con...	369	32,43%
Contacto con agente material cortante, punzante, duro, etc.	96	8,44%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	45	3,95%
Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, radiaciones, luz, ruido	133	11,69%
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	47	4,13%
Infartos, derrames cerebrales y de otras patologías no traumáticas	3	0,26%
TOTAL	1138	-

Fuente: DIGENPER

El tipo de lesión causado por los diferentes accidentes- incidentes que se han producido durante el año 2022 ha sido la dislocación, esguince y torcedura, seguido por un número

ESTADÍSTICA DE LESIONES POR LA GRAVEDAD DE LAS LESIONES

LESIÓN	Número efectivos	%
Accidentes leves	1.108	97,36%
Accidentes graves	26	2,28%
Accidentes muy graves	2	0,18%
Accidentes mortales	2	0,18%
TOTAL	1.138	-

Fuente: DIGENPER

similar de heridas superficiales.

SINIESTRALIDAD LABORAL POR EDAD

LESIÓN	Número efectivos	%
Menos de 20 años	21	1,85%
De 21 a 30 años	315	27,68%
De 31 a 40 años	453	39,81%
Más de 40 años	346	30,40%
Sin especificar	3	0,26%
TOTAL	1.138	-

Fuente: DIGENPER

El agente laboral que más lesiones ha causado durante 2022 han sido los elementos de edificios y superficies al mismo nivel que el lesionado, que ha alcanzado el 29,35% de

SINIESTRALIDAD LABORAL POR TIPO DE LUGAR

LESIÓN	Número efectivos	%
En el centro de trabajo habitual	801	70,39%
Desplazamiento durante la jornada laboral	35	3,08%
Al ir o volver del trabajo (in itinere)	185	16,26%
En otro centro o lugar de trabajo	117	10,28%
TOTAL	1.138	-

Fuente: DIGENPER

los afectados.

Casi el 70% de las lesiones que se han producido durante 2022, en el ámbito PRL, han

ESTADÍSTICA DE LESIONES POR REGIÓN ANATÓMICA

LESIÓN	Número	%
Parte sin especificar	27	2,37%
Cabeza	118	10,37%
Cuello, incluida la columna y vértebras cervicales	96	8,44%
Espalda, incluida columna y vertebras dorso- lumbares	99	8,70%
Tronco y órganos	38	3,34%
Extremidades superiores	344	30,23%
Extremidades inferiores	322	28,30%
Todo el cuerpo y múltiples partes	80	7,03%
Otras partes no mencionadas anteriormente	14	1,23%
TOTAL	1138	-

Fuente: DIGENPER

sido por golpes contra objetos o choques y colisiones.

La gran mayoría de las lesiones que se han producido, en el ámbito correspondiente a PRL, han sido de carácter leve (97,36%)

La franja de edad más vulnerable a los accidentes laborales, en lo que se refiere al personal militar, ha sido la comprendida entre los treintauno y cuarenta años.

Aunque se han producido accidentes en todo el horario laboral, se han concentrado sobre todo en la ventana comprendida entre las diez y las once horas.

La mayoría de los accidentes, durante el año 2022, se han producido en el centro habitual de trabajo (70,39%) No obstante, hay que resaltar que el 16,26 % se han producido «in itinere», al acceder o volver al lugar de trabajo.

8.3.2. Comparativa de los accidentes de trabajo del personal militar y los trabajadores en España en 2022

En la tabla resumen se compara los datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo en España publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (avance enero-noviembre 2022) con los datos de los accidentes del personal militar (enero-diciembre 2022).

La comparación es meramente estimativa, ya que debe puntualizarse que la citada estadística está referida a los accidentes con baja, mientras que en nuestro caso son accidentes investigados por los Servicios de Prevención (con o sin baja).

En relación con el efecto de la COVID-19, la Estadística de Accidentes de Trabajo en España publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social muestra los datos de accidentes de trabajo reconocidos por contagio de COVID-19. Estos accidentes consisten en el número de casos de contagio por COVID-19 reconocidos como accidentes de trabajo en aplicación de la normativa específica sobre el reconocimiento de accidentes de trabajo por esta patología.

Es importante subrayar que, de un total de 117.601 efectivos, que constituye el personal militar del Ministerio de Defensa, los Servicios de Prevención han tenido conocimiento de 1.138 accidentes, lo que suponen 9,7 accidentes por cada 1000

COMPARATIVA ACCIDENTALIDAD TRABAJADORES ESPAÑA vs PERSONAL MILITAR

ACCIDENTES	ESPAÑA	MILITARES
LEVES	99,10%	97,40%
IN ITINERE	12,40%	16,30%
EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES	61,20%	58,50%
HERIDAS Y LESIONES SUPERFICIALES, TORCEDURAS Y DISLOCACIONES	74,30%	72,60%
ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORES	36,20%	9,10%
ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORAS	20,50%	13,40%

Fuente: DIGENPER

militares, de los que más del 97,4% son accidentes leves. Estos accidentes afectan, por lo general, a las extremidades superiores e inferiores del cuerpo (58,5%), correspondiendo a heridas y lesiones superficiales, esguinces, torceduras y dislocaciones (72,6%).

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar en el grupo de edad de 31 y 40 años, a los efectos de bajar su siniestralidad, en esta edad se desempeña la actividad laboral con mayor riesgo en las FAS.

Debe destacarse que se mantiene el gran número de accidentes «in itinere», que representan el 16,3%, por lo que se debería continuar en las UCO con las campañas informativas de «seguridad vial», ya que una gran parte de los desplazamientos del personal militar se realiza en vehículos particulares.

9. NORMATIVA APROBADA

9.1. SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2022, de la que ha sido autoridad originadora la SUBDEF

– Reales Decretos

- Real Decreto 093/2022, de 1 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de la calidad de enseñanza militar y de su evaluación.
- Real Decreto 241/2022, de 5 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de defensa, se modifican las funciones atribuidas a la Dirección General de Personal.
- Real Decreto 302/2022, de 26 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2022.
- Real Decreto 852/2022, de 11 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por RD 456/2011, de 1 de abril.

– Órdenes Ministeriales

- Orden Ministerial DEF 09/2022 de 4 de febrero, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación.
- Orden Ministerial 11/2022, de 23 de febrero, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo, por la que se aprueba el plan de acción individual para el desarrollo profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los reservistas de especial disponibilidad.
- Orden Ministerial 21/2022, de 19 de abril, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en «Observadores EUTM Mozambique».
- Orden DEF/462/2022, de 20 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros militares de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 26/2022, de 9 de junio, por la que se fijan las plantillas de las escalas a extinguir de oficiales de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de las escalas a extinguir de la disposición transitoria tercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para el periodo 2022-2023.
- Orden Ministerial 27/2022, de 9 de junio, Orden Ministerial por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2022-2023 para el personal de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 28/2022, de 9 de junio, por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a general de brigada, teniente coronel, comandante militar de complemento, suboficial mayor y cabo mayor, para el período 2022-2023.
- Orden Ministerial 35/2022, de 14 de junio, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en «Presencias Marítimas Coordinadas (Coordinated Maritime Presences)».
- Orden Ministerial 36/2022, de 20 de junio, por la que se determina la dependencia, implantación territorial y la utilización conjunta de los Establecimientos Disciplinarios Militares.

- Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, de medidas de apoyo a las asociaciones de miembros de las Fuerzas Armadas.
 - Orden Ministerial 41/2022, de 7 de julio, por la que se modifica la Orden Ministerial 69/2020, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el plan estratégico de subvenciones del Ministerio de Defensa para el periodo 2021-2023.
 - Orden DEF/670/2022, de 7 de julio, por la que se establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.
 - Orden Ministerial 44/2022, de 13 de julio, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en la Iniciativa de Alistamiento de la OTAN (NATO Readiness Initiative).
 - Orden DEF/711/2022, de 18 de julio, por la que se establece las normas de evaluación, progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación para la incorporación a las escalas de las Fuerzas Armadas.
 - Orden Ministerial 45/2022, de 22 de julio, por la que se modifica la Orden Ministerial 13/2009, de 26 de marzo, por la que se establece la clasificación, usuarios y precios que deberán regir en las Residencias Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
 - Orden DEF/751/2022, de 28 de julio, por la que se modifica la Orden DEF/85/2017, de 1 de febrero, por la que se aprueban las normas sobre organización y funciones, régimen interior y programación de los centros docentes militares; y la Orden DEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el régimen del alumnado de la enseñanza de formación y se modifica la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
 - Orden Ministerial 61/2022, de 24 de noviembre, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2023.
- Instrucciones
- Orden Ministerial DEF 09/2022 de 4 de febrero, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación.
 - Instrucción 23/2022, de 29 de abril, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se determinan los puestos militares de la estructura ajena a los ejércitos ocupados por personal de los cuerpos específicos de éstos, donde se cumple el tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos necesario para el ascenso.
 - Instrucción 30/2022, de 10 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 48/2016, de 28 de julio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 2/2013, de 15 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se asignan funciones y cometidos en el ámbito de la Inspección General de Sanidad de la Defensa y se describe su estructura orgánica.
 - Instrucción 31/2022, de 10 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 49/2016, de 28 de julio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se describe la estructura orgánica básica y funciones de los hospitales, centros e institutos de la Red Sanitaria Militar.
 - Instrucción 37/2022, de 20 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se determina el personal militar, las infraestructuras y equipamientos del Establecimiento Disciplinario Militar «Centro».

- Instrucción Comunicada 38/2022, de 20 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la Relación de Puestos Militares del Establecimiento Disciplinario Militar Centro.
 - Instrucción Comunicada 42/2022, de 7 de julio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas durante el ciclo 2022-2023.
 - Instrucción Comunicada 43/2022, de 7 de julio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban las Relaciones de Puestos Militares de las Unidades, Centros y Organismos Ajenos a la estructura de los ejércitos y de las Unidades Administrativas del Órgano Central para el ciclo 2022-2023.
 - Instrucción Comunicada 63/2022, de 27 de diciembre, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas durante el ciclo 2022-2023.
 - Instrucción Comunicada 64/2022, de 27 de diciembre, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las Unidades, Centros y Organismos ajenos a la estructura de los ejércitos y de las unidades administrativas del órgano central para el ciclo 2022-2023.
- Resoluciones
- Resolución 452/3692/2022, de 24 de febrero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la concesión de becas para la realización de estudios de Formación Profesional, Formación de Grado, de Postgrado y Máster durante el curso 2021/2022
 - Resolución 452/4937/2022, de 18 de marzo, del Director General de Enseñanza y Reclutamiento Militar, sobre programación de los cursos de formación profesional para el empleo dirigidos a los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y a los reservistas de especial de disponibilidad procedentes de esa escala para el año 2022.
 - Resolución de 30 de junio de 2022 de la Subsecretaría de Defensa, por la que se convocan becas y ayudas para la realización de estudios de Formación Profesional, Formación de Grado, de Postgrado y Máster, como medida de apoyo a la formación y desarrollo profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas, y de titulación de Técnico de Grado Medio para los Reservistas de Especial Disponibilidad, para mejora de la empleabilidad, durante el curso 2022-2023.
 - Resolución 1/2022, de 8 de septiembre, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas para el año 2022.
 - Resolución de 21 de octubre de 2022, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se publica e implanta el Plan de trabajo a distancia en el marco del Plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del Sector público estatal.
 - Resolución 434C/156/2022, de 21 de noviembre, de la Subsecretaría de Defensa por la que se actualizan las cuantías del Complemento de Dedicación Especial, por el concepto de Atención Continuada, del personal del Cuerpo Militar de Sanidad para el ejercicio 2022.
 - Resolución 434/20425/22, de 23 de noviembre, de la Subsecretaría de Defensa por la que se dan directrices para la activación de reservistas voluntarios para formación continuada durante el año 2023.

- Resolución 434C/161/2022, de 24 de noviembre, de la Subsecretaría de Defensa por la que se autoriza el importe a abonar en el año 2022, en concepto de Mejora Salarial Unilateral para el personal laboral del Ministerio de Defensa.
- Resolución 434C/164/2022, de 28 de noviembre, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se autoriza el importe a abonar en el año 2022 en concepto de Complemento de Productividad, modalidad «Cumplimiento de Objetivos del Departamento» a los Ejércitos y otros organismos del Ministerio de Defensa, así como a los centros y organismos no pertenecientes a la estructura de los Ejércitos, y se dictan normas para su aplicación.
- Resolución 455/20072/2022, de 18 de noviembre, del Subdirector General de Enseñanza Militar, por la que se convoca el programa «CONSIGUE+» para la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional por personal de la escala de Tropa y Marinería.
- Resolución 400/38145/2022, de 7 de abril, de la Dirección General de Personal, por la que se delegan competencias. Delega en las personas titulares de la DIASP y de la unidad a cargo de tal materia, la competencia referente al reconocimiento de las pensiones causadas por el personal saharauí componente de la policía territorial del Sahara y de las unidades especiales del África occidental.

9.2. EJÉRCITO DE TIERRA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2022, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército de Tierra

– Instrucciones

- Instrucción 24/2022, de 29 de abril, del Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se establece los criterios para la asignación de puestos de su estructura por el sistema de concurso de méritos.
- Instrucción 47/2022, de 16 de agosto, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se desarrollan las valoraciones de méritos y aptitudes, así como los procedimientos y normas a tener en cuenta para la realización de las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección, clasificación, concurso y concurso-oposición, así como para la selección de asistentes a determinados cursos de actualización en el Ejército de Tierra.

9.3. ARMADA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2022, de la que haya sido autoridad originadora la Armada

– Resoluciones

- Resolución 600/06761/22, de 2 de abril, del Almirante General Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se determinan los destinos de la estructura orgánica de la Armada en los que se cumple el tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso del personal militar, así como el tiempo de condiciones necesarias para la suscripción del compromiso de larga duración y el acceso a la condición de militar de carrera de los militares profesionales de tropa y marinería, y para el acceso a la condición de militar de carrera de los militares de

complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas

9.4. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2022, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército del Aire y del Espacio

– Instrucciones

- Instrucción 13/2022 de 24 de febrero de 2022, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se modifica la Instrucción 21/2016 del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se establece la clasificación de las residencias militares de apoyo a la movilidad geográfica del Ejército del Aire, por categorías, finalidad y usuarios.
- Instrucción 19/2022, de 25 de marzo, del Jefe del Estado Mayor del Aire por la que se reduce el tiempo mínimo de servicios necesario para el ascenso al empleo de comandante de los capitanes de las escalas de oficiales del cuerpo de intendencia y del cuerpo de ingenieros del Ejército del Aire.
- Instrucción 49/2022, de 30 agosto de 2022, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se modifica la Instrucción 59/2019, de 4 de noviembre, por la que se aprueban las normas complementarias para la evaluación y clasificación del personal militar profesional del Ejército del Aire.

10. RECOMENDACIONES

10.1. EN EL ÁMBITO DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL

- I. En el ejercicio que abarca este informe, el personal militar en situación administrativa de servicio activo ha disminuido respecto del ejercicio anterior en algo más de 1.700 efectivos. Por otra parte, en otras situaciones administrativas diferentes al servicio activo y reserva se encuentran 5.127 efectivos (Servicios especiales, excedencia y servicio en administración civil). Si, finalmente, consideramos que hay 3.452 militares en situación de servicio activo pero «aptos con limitaciones» (APL), supone que 10.888 militares no están disponibles para realizar todas las misiones asignadas a los componentes de las FAS.

Desde el año 2010, en que los efectivos totales de las FAS en situación de servicio activo eran de 130.039, los efectivos han disminuido en un 12%, mientras las estructuras del MINISDEF y el grado de exigencia han aumentado.

De las entrevistas realizadas por el OVM a las diferentes unidades de las FAS se desprende que las carencias de personal de todas las categorías se va incrementando aunque el grado de exigencia y disponibilidad permanece o aumenta.

Sería oportuno la realización de un estudio sosegado sobre los efectivos y las necesidades de los mismos, a todos los niveles.

- II. En la actualidad, hay personal militar en situación de reserva ocupando un destino, percibiendo las mismas retribuciones que el militar en servicio activo (un 6,72%

del personal en reserva), y personal militar en reserva sin ocupar destino, en la que percibirá las retribuciones básicas y un complemento de disponibilidad en virtud del empleo que se ostente, siempre inferior a las remuneraciones del personal en situación de servicio activo o de reserva con destino.

Teniendo en cuenta la disminución de efectivos apuntada en el apartado anterior y la disminución de las remuneraciones cuando no se ocupa un destino en la situación administrativa de reserva, parece adecuado identificar y dar la posibilidad de ocupar más puestos a ese personal. En todo caso, se recomienda que en esos puestos se haga aprovechamiento de la experiencia y conocimientos de ese personal y que en ningún caso sea en detrimento del personal en situación de servicio activo.

10.2. EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS

INICIATIVAS Y QUEJAS

- III. Transcurridos diez años de la aprobación de la LO 9/2011 y de la entrada en vigor del procedimiento para la presentación y gestión de las iniciativas y quejas del personal de las FAS, parece adecuado que las autoridades y organismos implicados en las mismas realicen un estudio de los resultados de las presentadas hasta el momento, haciendo especial hincapié en los plazos disponibles para la adopción los acuerdos de cada una de ellas.
- IV. Este OVM ha recibido información sobre la iniciativa del Ejército de Tierra sobre la difusión de las iniciativas y quejas resueltas aprovechando la WISE. Parece adecuado que el resto de autoridades y organismos estudien la posibilidad de aplicar el mismo procedimiento en el ámbito de su competencia, para facilitar la difusión de los acuerdos adoptados y evitar la reiteración o duplicación de las mismas.

CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

- V. Continuar desarrollando las previsiones del artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, sobre los medios proporcionados a las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas para el adecuado desarrollo de sus cometidos.
- VI. Para que una asociación profesional forme parte del Consejo de Personal, deberá acreditar los porcentajes de afiliados previstos en el artículo 48.2 de la LO 9/2011, de acuerdo con los datos que figuren en la declaración responsable anual que formule.

El término «declaración responsable», mencionado en el artículo 36.7 de la LO 9/2011 se concreta en el artículo 69 de la Ley 39/2015, «*Declaración responsable y comunicación*», determinando que el interesado que la realiza debe disponer de la documentación que acredite el contenido de la misma, debiendo poner dicha documentación a disposición de la Administración cuando sea requerida. Ese mismo artículo establece que «*Las Administraciones podrán requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos y el interesado deberá aportarla.*»

Por otra parte, la Orden DEF/670/2022, de 7 de julio, por la que se establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las asociaciones profesionales de

miembros de las Fuerzas Armadas, relaciona directamente el importe de la subvención concedida al número de personal asociado incluido en la declaración responsable.

Parece oportuno articular un procedimiento para la verificación de las declaraciones responsables de las asociaciones profesionales, conforme a la Ley 39/2015, que proporcionará transparencia, equidad y rigor a la concesión de las subvenciones.

- VII. La participación de las asociaciones profesionales en la producción normativa del Ministerio de Defensa no está regulada en la normativa en vigor, por ser ésta previa a la Ley Orgánica 9/2011. Parece llegado el momento de actualizar el procedimiento de producción normativa incluyendo los cometidos y el momento de la intervención de las asociaciones profesionales en el mismo.

10.3. EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS UNIDADES

No se han apreciado cambios en la situación apuntada por el OVM en el año 2.022.

- VIII. Se mantienen en la actualidad la gran mayoría de las deficiencias que fueron observadas en las infraestructuras de las condiciones de vida de las unidades militares visitadas. Merece especial atención el deterioro de las instalaciones de vida y alojamientos de los militares de tropa y marinería en la Base Aérea de Zaragoza.
- IX. Se hace necesario incrementar los recursos económicos dirigidos a la construcción de nuevas infraestructuras relacionadas con las condiciones de vida en las unidades, buques y acuartelamientos, fundamentalmente alojamientos y residencias logísticas, así como al adecuado mantenimiento y modernización de las instalaciones y servicios de las infraestructuras ya existentes.
- X. En el ámbito de las Oficinas de apoyo al personal (OFAP), el OVM ha podido confirmar durante sus visitas que las carencias siguen siendo las mismas. (Se reiteran las recomendaciones de la Memoria- Informe del OVM para 2021)
- 1) Aumentar el número de personal de las diferentes OFAP, para que puedan asumir todos los cometidos que tiene asignados, manteniendo la cualificación y formación que tienen los actuales componentes. Se considera adecuado que entre sus componentes se incluyan a los Cabos Mayores, por su experiencia y conocimiento de las vicisitudes del personal de tropa y marinería.
 - 2) Mejorar la dotación de medios informáticos de las OFAP, modernizando y aumentando los actuales, y facilitar el acceso a internet y la intranet en todas las oficinas.
 - 3) Dotar de pantallas que faciliten la difusión de la información de interés general disponible en la OFAP, en los lugares de vida y tránsito de las UCO en que no existan.

10.4. EN EL ÁBITO DE LA ENSEÑANZA

- XI. Tiene especial importancia el estudio de las motivaciones del personal que solicita la baja en la Enseñanza Militar de Formación. El número total de bajas del año 2022 (70 alumnos de la Escala de Oficiales y 50 de la de suboficiales) y la tendencia de los últimos años parecen indicar un grave problema que es necesario identificar, evaluar y resolver.
- XII. En este informe, el OVM ha retomado su interés por la Enseñanza Militar y ha solicitado información sobre las evaluaciones de la calidad de la enseñanza. Parece adecuado que, siendo de su competencia, el OVM reciba las conclusiones de las evaluaciones externas ordinarias y extraordinarias, desagregadas por cada centro evaluado, así como las conclusiones de los informes de carácter general relativos a las autoevaluaciones de los Centros de Enseñanza.

10.5. EN EL ÁMBITO DE LAS EVALUACIONES

- XIII. Anualmente, un 10% del total del personal de las FAS se encuentra sujeto a evaluación en alguno de los procesos en que se requiere (Ascenso, acceso a un curso, cambio en la relación con la administración, etc).

La normativa referida a dichas evaluaciones debe tener estabilidad, máxima transparencia y credibilidad en la organización.

Al objeto de consolidar estas características, se recomienda el estudio de la posibilidad de mantener la vigencia de la normativa al menos durante la vigencia de las plantillas reglamentarias.

- XIV. El número del personal militar que renuncia a la evaluación, de los diferentes tipos, se está incrementando en los últimos ejercicios. Se recomienda realizar un estudio detallado, en cada Ejército, la Armada y los Cuerpos Comunes, sobre los motivos de la renuncia a la evaluación y, en consecuencia, al ascenso.

10.6. EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD Y LOS DESTINOS

- XV. Plan Integral. No existe un Plan integral que defina el problema de la movilidad geográfica de los militares y desarrolle medidas integrales de apoyo a los militares y a sus familias, y sólo existen medidas de apoyo inconexas y limitadas. Dentro de las medidas de apoyo actuales se encuentran la compensación económica a las necesidades de vivienda, las ayudas en los transportes, las residencias militares y la indemnización de determinados traslados de residencia.
- XVI. Residencias. Las instalaciones de los ALM y RLM responden a una problemática más antigua de la que se presenta hoy en día, que exige un mayor número de plazas y unas instalaciones nuevas y más modernas. Esta solución no es factible a corto plazo ya que es necesario disponer de recursos económicos suficientes y los tiempos de construcción de nuevas instalaciones son bastante largos y plantea la cuestión de si la solución es realmente ésta o la de que los militares dispongan, siempre que se desplacen con su familia, de un complemento retributivo que potencie la movilidad familiar.

XVII. El informe específico del OVM para el año 2023 será el de «la movilidad geográfica de los militares». Si bien no se dispone de datos actualizados que permitan determinar el grado en que todos los factores mostrados en esta memoria-informe afecta a la movilidad del militar y por lo tanto en cómo condiciona su carrera, es imprescindible realizar una encuesta entre los militares que permita conocer la magnitud del problema y la influencia que estas situaciones tienen en la movilidad, de modo que se pudieran plantear soluciones orientadas a resolverlas.

XVIII. Indemnizaciones por razón del servicio. Las cuantías lleva sin actualizarse desde 2005 por lo que son claramente insuficientes (determinadas por Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se hace público el Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de diciembre de 2005, por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición final cuarta del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, se revisa el importe de las dietas en territorio nacional establecidas en su anexo II). Procedería su revisión y actualización inmediata. Con los actuales importes las indemnizaciones del grupo 1 sólo son suficientes para alojarse en hoteles de 3 estrellas cuando se percibe la totalidad de la dieta. La media de las tarifas de los hoteles siempre está por encima de las indemnizaciones del grupo 2 que sólo puede optar a los hoteles que facturen por debajo de la media o a hostales.

A día de hoy, la tarifa media de los hoteles y hostales siempre están por encima de las cuantías de las indemnizaciones del grupo 3 (MTM), lo que es muy preocupante ya que el personal cada vez asiste a más cursos y reuniones.

Estando los militares sometidos a una especial movilidad sería conveniente desligar las cuantías de las indemnizaciones por razón del servicio de las del resto de la Administración General y adecuarlas a la realidad económica.

10.7. EN EL ÁMBITO DE LAS SALIDAS PROFESIONALES

XIX. Continuar con el seguimiento de las acciones que se concretan en el informe aprobado por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, donde se recogen cuarenta medidas dirigidas a la promoción del personal militar de tropa y marinería. Considerándose conveniente la realización de un estudio y elaboración de un informe sobre los resultados prácticos de la labor realizada, en especial, sobre el cumplimiento, por parte de las Administraciones Públicas, de la obligación de, en las convocatorias para cubrir puestos de trabajo, reservar al personal procedente de los ejércitos, las plazas comprometidas.

10.8. EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FAS

XX. La pérdida de personal civil administrativo está acarreado graves problemas que se ven reflejados en un descenso y empeoramiento de la calidad del servicio prestado a los afiliados. En concreto en la CC.AA. de Madrid, donde más del 50% del personal civil es personal laboral, y se ha visto disminuida su cobertura en casi un 50%. Fruto de este descenso en la calidad y cantidad de personal, es el considerable la pérdida de capacidades. Se recomienda que se gestione la reposi-

ción de este personal o cubrir los puestos imprescindibles con personal militar en situación de reserva.

10.9. EN EL ÁMBITO DE LAS RETRIBUCIONES

XXI. La Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 25, relativo a las retribuciones, dispone:

«El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados.

El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos».

Por su parte, en el preámbulo, del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, se reconoce que:

«Los miembros de las Fuerzas Armadas están sujetos a un régimen de personal que implica unas especiales circunstancias y servidumbres en su desempeño profesional, al desarrollar sus funciones en el ámbito de la seguridad y defensa. Su cometido, que en ocasiones se desarrolla bajo condiciones de penosidad física y riesgo personal, requiere de una disponibilidad para el servicio y de una movilidad que imponen restricciones a su vida personal y a la de sus familias. Por ello, contar con unas Fuerzas Armadas profesionales y justamente retribuidas es uno de los objetivos del Gobierno».

En definitiva, estos textos normativos, como otros que les precedieron, vienen a proclamar que la disponibilidad permanente del militar para el servicio, la movilidad geográfica a que se encuentra necesariamente sometida su trayectoria profesional, y los especiales ámbitos de peligrosidad en que se desarrolla su actividad, constituyen características esenciales de la carrera de las armas que deben ser tenidas en consideración a efectos retributivos.

Sin embargo, pese a estas declaraciones, lo cierto es que estas especiales singularidades que caracterizan la carrera militar no se materializan en las adaptaciones retributivas pretendidas y exigidas por la ley, sino que, antes al contrario, las retribuciones de los militares han quedado ya desde hace tiempo superadas por el devenir salarial de la sociedad civil y, especialmente, por el sistema retributivo del resto de los empleados públicos del Estado (como pudieran ser los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado). Las retribuciones de los militares han quedado profundamente desfasadas

Por ello, se hace necesario acometer de forma definitiva una reforma del sistema retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas para adaptarlo a su cualificación profesional y a las especiales características de sus puestos de trabajo,

así como a los niveles salariales de la sociedad civil y de los demás empleados públicos.

No obstante lo anterior, y como acción inmediata, debiera procederse a la creación de un concepto retributivo para el abono de las guardias, instrucciones continuadas y otros servicios extraordinarios, que, excediendo de la jornada ordinaria de trabajo, son realizadas por el personal militar como rutina propia de su profesión sin que actualmente tengan un expreso reflejo económico en las retribuciones que percibe. No obstante, la regulación de este concepto retributivo deberá tener en cuenta los períodos de descanso legalmente previstos para estos concretos tipos de servicios y su compatibilidad con la percepción económica en que consista.

De igual manera, y por constituir la reserva una situación específica y obligatoria del personal militar que no tiene paralelo en el régimen estatutario del empleado público, y al objeto de equiparar los niveles retributivos de unos y otros, debiera procederse a la actualización de las retribuciones que percibe el personal en reserva, incrementándose el complemento de disponibilidad para el personal en situación de reserva que no ocupe destino.

- XXII. Conforme con el artículo 3.3 del citado Real Decreto 1314/2005, «...El componente singular es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penalidad del puesto. Los puestos podrán tener asignado un componente singular de los establecidos en el anexo IV, que figurará en la correspondiente relación de puestos militares. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto».

Ya en el informe anual del año pasado –recordando lo ya dicho en años anteriores– se hizo especial referencia a una doctrina consolidada y constante de los órganos judiciales sobre el derecho del militar a percibir la cuantía del componente singular del complemento específico que tiene asignado el puesto de trabajo que está ocupando interinamente, aunque ostente menor empleo militar al correspondiente a dicho puesto, y, como consecuencia de dicha doctrina, se recomendó que debía la autoridad administrativa competente del Ministerio de Defensa reconsiderar el criterio que estaba manteniendo en esta materia y asumiera que tal criterio no se compadece con la normativa vigente, adoptando las resoluciones que oportunas para remediar la situación creada.

Pues bien, como se deja reflejado en el presente informe, en el apartado 2.4 «Recursos jurídicos», los Tribunales de justicia continúan pronunciándose en idéntico sentido durante este año 2022.

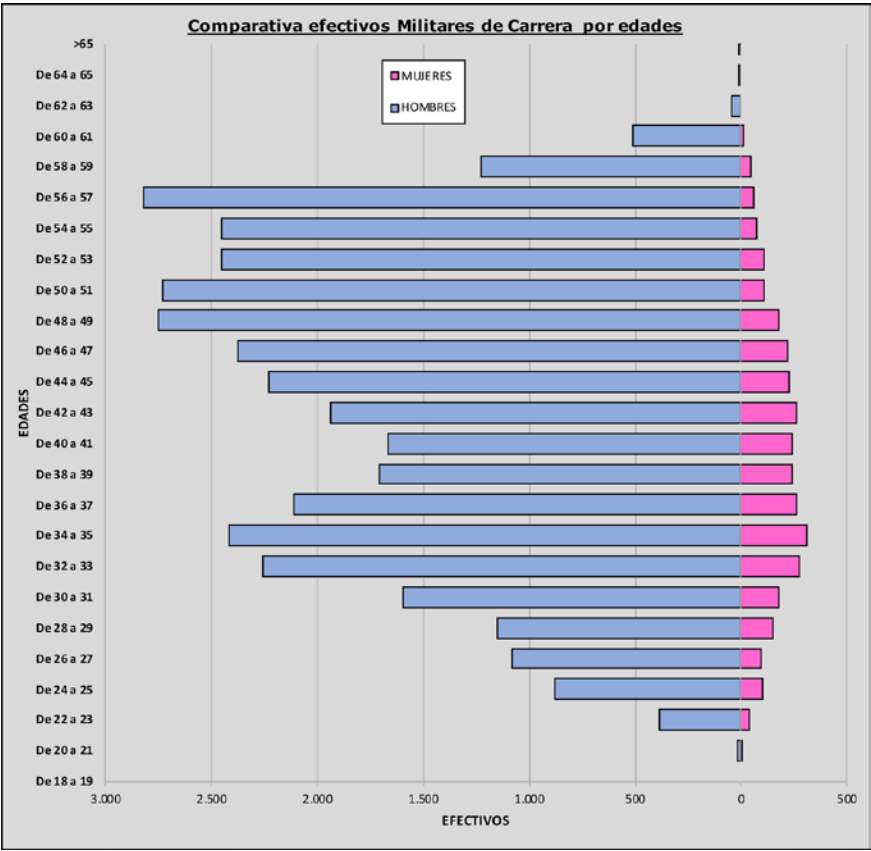
Por ello, debe volver a insistirse en la recomendación que se hizo en el informe anual de 2021, de forma que el Ministerio de Defensa tiene que asumir ya el criterio judicial constante en esta materia y garantizar el derecho del militar a una retribución justa en este supuesto concreto, esto es, a que el componente singular del complemento específico que está asignado a un determinado destino o puesto sea abonado en la misma cuantía, sin modificación alguna, al militar de inferior empleo al previsto para aquel destino o puesto que haya de ocuparlo de forma interina durante un período determinado de tiempo.

ANEXOS AL INFORME ANUAL

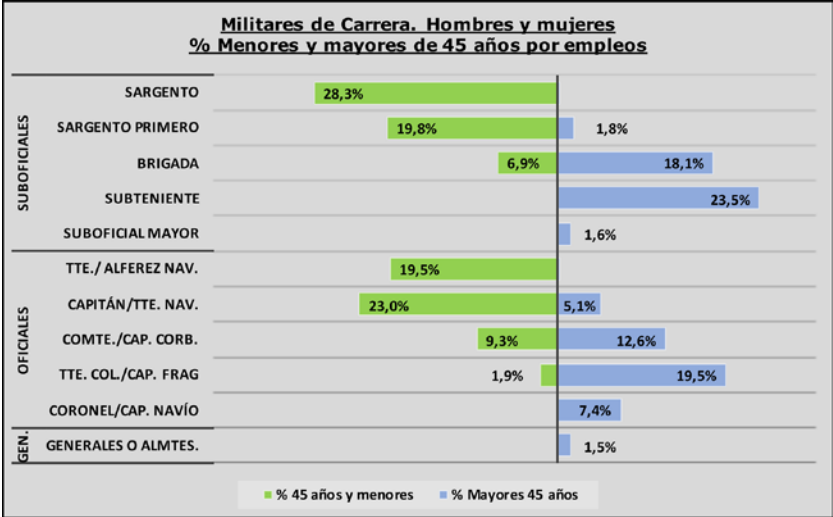
Anexo «A»

EFFECTIVOS DE PERSONAL

MILITARES DE CARRERA

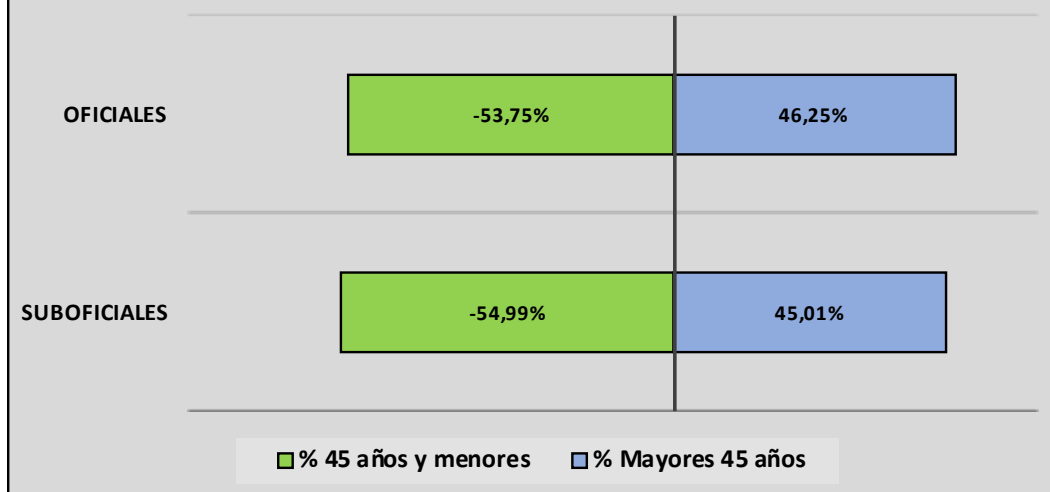


Fuente: Secretaría General Técnica



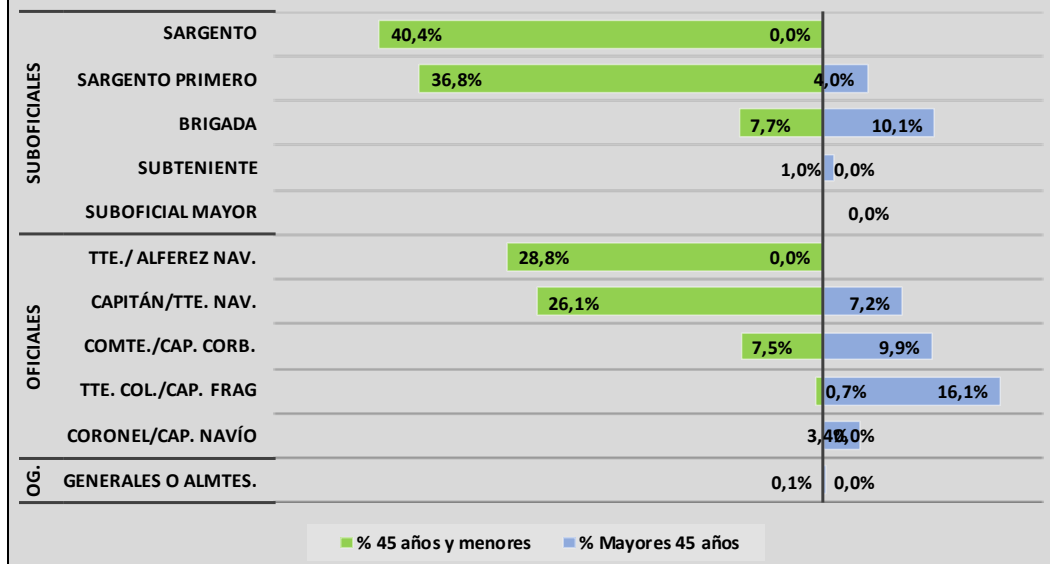
Fuente: Secretaría General Técnica

Militares de Carrera. Hombres y Mujeres
% Menores y mayores de 45 años por categorías

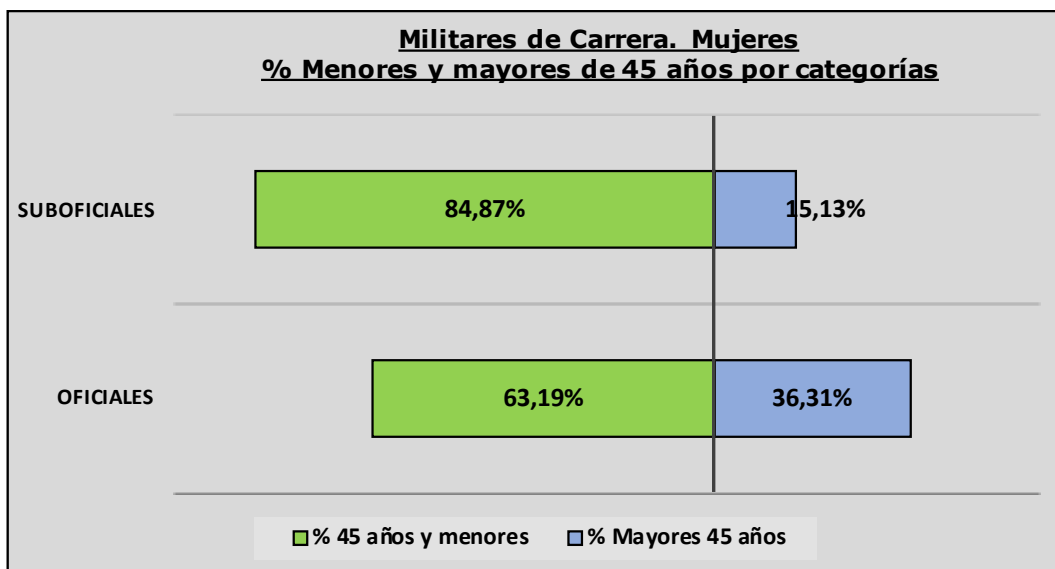


Fuente: Secretaría General Técnica

Militares de Carrera. Mujeres
% Menores y mayores de 45 años por empleos

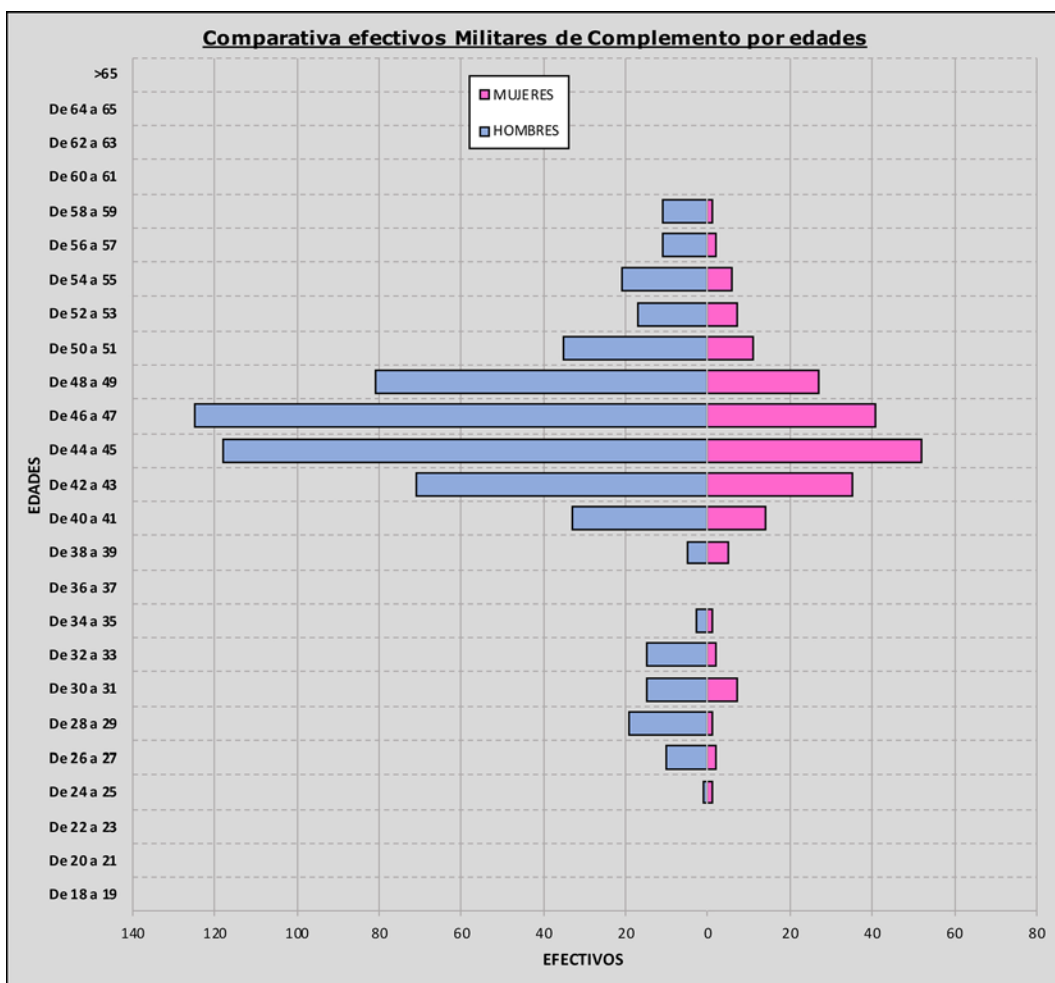


Fuente: Secretaría General Técnica

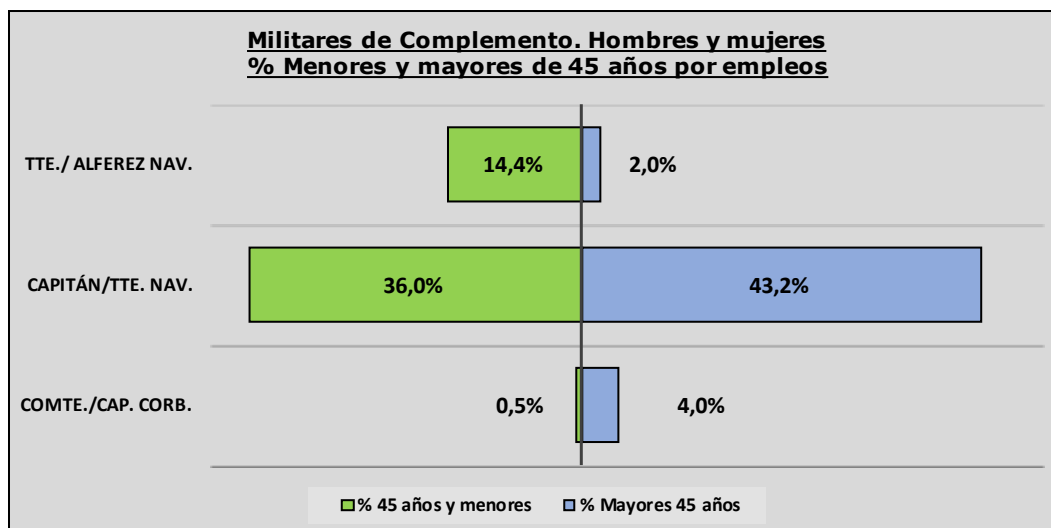


Fuente: Secretaría General Técnica

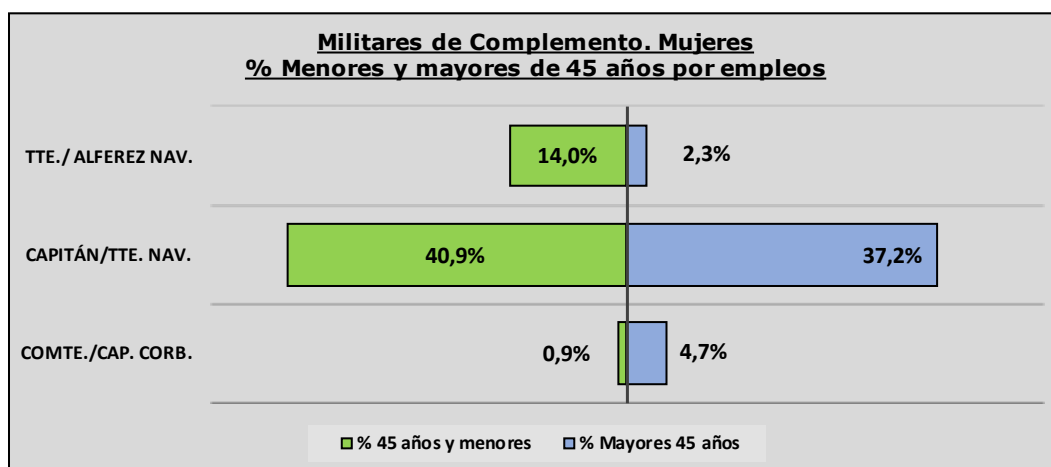
MILITARES DE COMPLEMENTO



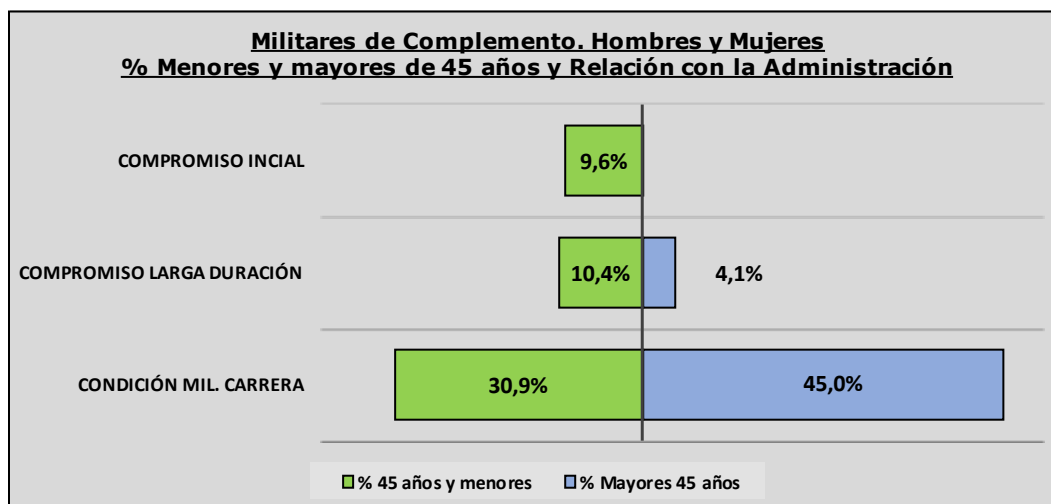
Fuente: Secretaría General Técnica



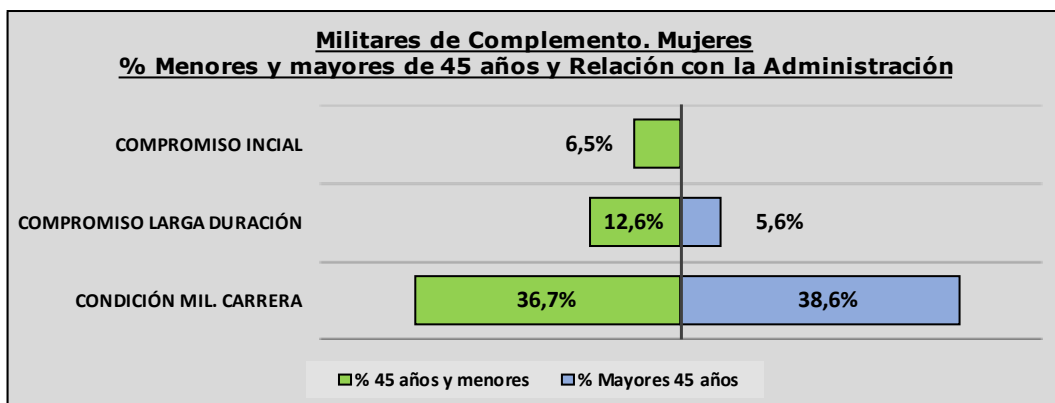
Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica

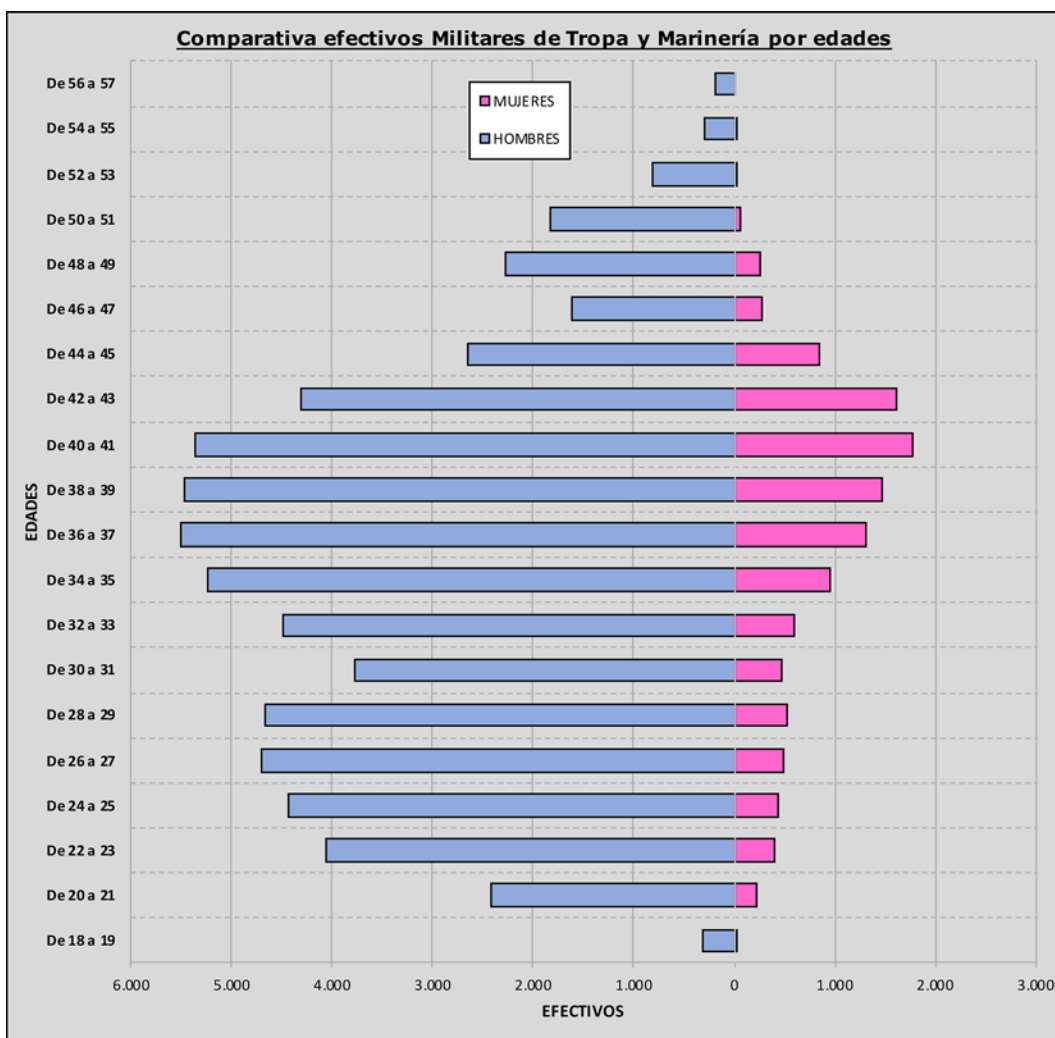


Fuente: Secretaría General Técnica

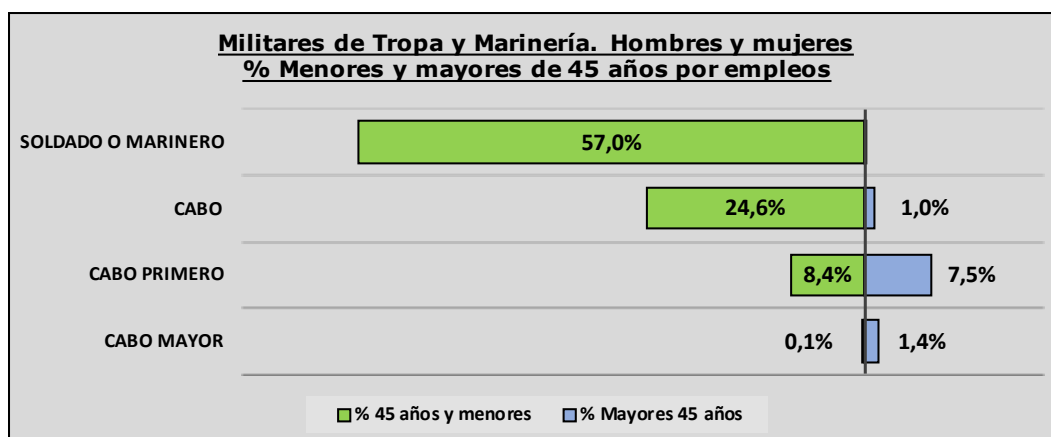


Fuente: Secretaría General Técnica

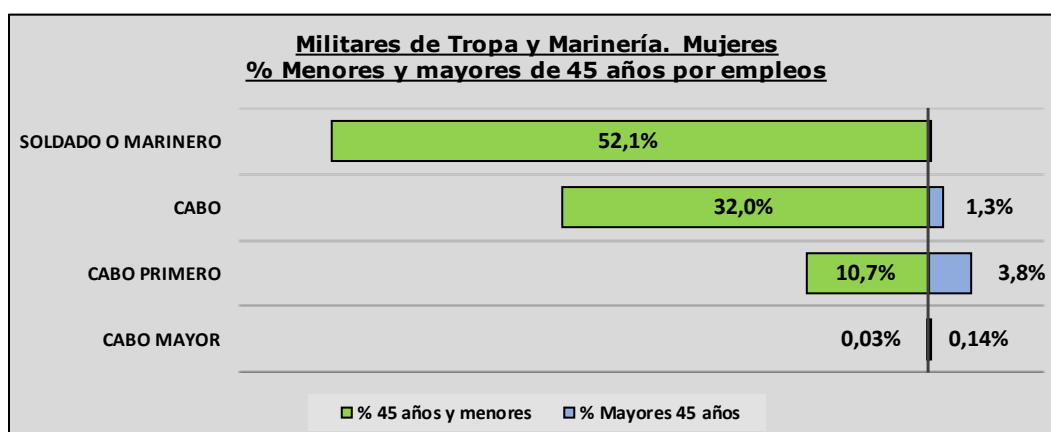
TROPA Y MARINERÍA



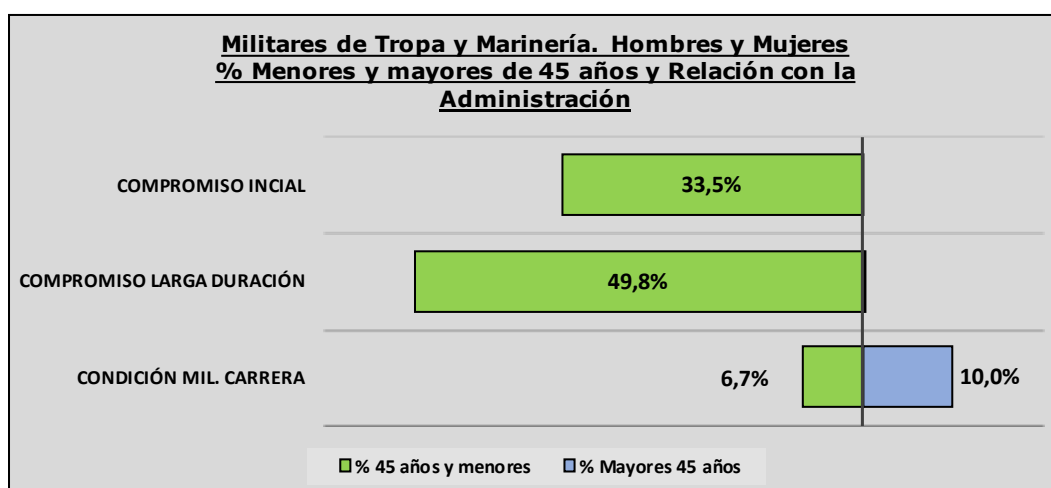
Fuente: Secretaría General Técnica



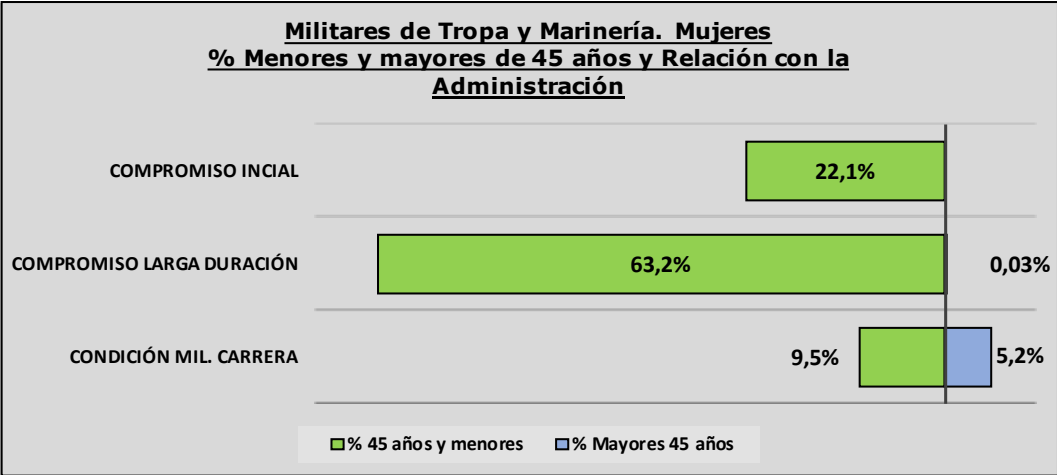
Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica

Anexo «B»

CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

DISPOSICIONES LEGALES Y SUS DESARROLLOS REGLAMENTARIOS A INFORMAR PRECEPTIVAMENTE POR EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS EN 2022.

EN EL PLENO 22-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto de Real Decreto de modificación del Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración de la escala de oficiales del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina mediante la forma de ingreso sin titulación previa.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración a la escala de oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, mediante la forma de ingreso con titulación previa y con especialidad en Ciencias de la Salud.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban las instrucciones para la aplicación del Reglamento de armas en las Fuerzas Armadas.

EN EL PLENO 22-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto de Orden Ministerial de medidas de apoyo a las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército de Tierra.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército del Aire.
- Proyecto de Orden DEF por la que se establecen las normas de evaluación, progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación para la incorporación a las escalas de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación previa.

EN EL PLENO 22-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o la adscripción a la Escala de Oficiales y a la Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.

EN EL PLENO 22-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto Orden DEF por la que se aprueban las normas para la implantación del programa formativo para el acceso de personal de las escalas de suboficiales a las escalas de oficiales de los cuerpos generales e Infantería de Marina por promoción interna, sin titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
- Proyecto Orden DEF la que se modifica la Orden DEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el Régimen del Alumnado de la enseñanza de formación y se modifica la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto Orden DEF por la que se modifica la Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.
- Proyecto Orden DEF por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la formación de idiomas para personal militar del Ejército de Tierra.

DISPOSICIONES PRESENTADAS PARA TENER CONOCIMIENTO Y OÍDO POR EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS EN 2022

EN EL PLENO 22-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil.
- Proyecto de Instrucción por la que se regulan los puestos militares de la estructura ajena a los ejércitos, ocupados por los cuerpos específicos de estos, donde se cumple el tiempo mínimo de permanencia en determinados destinos necesario para el ascenso.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra por la que se establecen los criterios para la asignación de puestos de su estructura por el sistema de concurso de méritos.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa por la que se establecen las funciones, cometidos, facultades y puestos del Suboficial Mayor en el Estado Mayor de la Defensa.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa que modifica la Instrucción 44/2019, de 18 de julio, por la que se regula la creación, concesión y uso de los distintivos de destino y de permanencia en el ámbito del Estado Mayor de la Defensa.

EN EL PLENO 22-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifica la Orden Ministerial 69/2020, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa para el período 2021-2023.

- Proyecto de Orden DEF por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden ministerial por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el período 2022-2023 para el personal de las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden ministerial por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a general de brigada, teniente coronel, comandante militar de complemento, suboficial mayor y cabo mayor, para el período 2022-2023.
- Proyecto de Orden ministerial por la que se fijan las plantillas de las escalas a extinguir de oficiales de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de las escalas a extinguir de la disposición transitoria tercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para el período 2022-2023.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos del curso de alta gestión administrativa y de la organización.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículo del curso de alta gestión administrativa y de la organización.
- Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueban las normas de desarrollo y ejecución para la determinación de la competencia lingüística en los idiomas considerados de interés para las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se desarrollan las valoraciones de méritos y aptitudes, así como los procedimientos y normas a tener en cuenta para la realización de las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección, clasificación, concurso y concurso-oposición, así como para la selección de asistentes a determinados cursos de actualización en el Ejército de Tierra.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se modifica la Instrucción 59/2019, de 4 de noviembre, por la que se aprueban las normas complementarias para la evaluación y clasificación del personal militar profesional del Ejército del Aire.

EN EL PLENO 22-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- Proyecto Instrucción el Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen las directrices de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional de la Armada.

ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES DEBATIDOS EN EL CONSEJO DE PERSONAL EN 2022

EN EL PLENO 22-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones de retirados y discapacitados

- Propuestas de TERVIES.
 - Eliminación de la situación de reserva, impulsando las modificaciones legislativas y normativas que procedan. Revisión de la plantilla para identificar puestos de la organización que deben ser reservados para ser ocupados por personal con una edad mínima. Compensación económica a todo el personal que fue enviado a la reserva por edad de forma forzosa desde la entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, con la parte retributiva no percibida por dicho pase forzoso a la situación de reserva. Prohibición inmediata de que el

personal en la reserva pueda ocupar puestos de la organización militar, que deben ser ocupados exclusivamente por personal en activo. Creación de un mecanismo de jubilación anticipada que permita el pase voluntario a la situación de retiro, sin que este personal pueda volver a incorporarse a las FAS salvo caso de movilización general. Hubo acuerdo.

- Que el Ministerio de Defensa, dando cumplimiento a lo dispuesto en el punto 3 del artículo 32 de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes del militar, implante un programa de apoyo al personal militar para su pase a la vida civil, tal y como sucede en la actualidad con SAPROMIL.

- **Propuestas de RHERVETFASYGC.**

- Implantación urgente de la tarjeta sanitaria y la receta electrónica.
- Que las prestaciones de ISFAS abarquen las que presta el Sistema Nacional de Sanidad y todos los mayores de 65 años tengan derecho a los tratamientos paliativos de la artrosis articular con carácter gratuito.
- Realización de un proyecto de diagnóstico para conocer el estado de la accesibilidad y, por tanto, del cumplimiento normativo, de las residencias militares, instalaciones médicas, delegaciones del ISFAS y delegaciones de Defensa para, con ello, proponer, en su caso, las medidas pertinentes para asegurar el acceso a dichas instalaciones de los militares y guardias civiles con discapacidad.

- **Propuestas de ACIME.**

- Establecer lazos de colaboración entre el Ministerio de Defensa y ACIME con el fin de conseguir la reinserción laboral del personal militar con discapacidad retirado, o que haya resuelto el compromiso en las Fuerzas Armadas a causa de una insuficiencia de condiciones psicofísicas.
- Que el Ministerio de Defensa envíe a ACIME, que representa a militares y guardias civiles con discapacidad, los informes y memorias, así como las actualizaciones del denominado Mapa de la Discapacidad Militar de forma puntual y automatizada con el fin de que ACIME pueda disponer de los datos que en ellos se recojan para poder articular, en base a ellos, sus proyectos de atención al personal con discapacidad.

EN EL PLENO 22-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones profesionales

- **Propuesta de ASFASPRO.** Que se promueva una futura Ley integral de carrera militar.

- **Propuestas de AUME**

- Que se realice un estudio pormenorizado sobre la posibilidad de que todo militar CUMA con 40 años de servicio en las FAS pueda solicitar el pase a la reserva con carácter voluntario. Tras las valoraciones de impacto oportunas, se prevea esta circunstancia en los cupos anuales de pase a la reserva.
- Crear un plan de estudios de técnico superior en ciberdefensa y ciberseguridad, con reconocimiento oficial, para: la obtención del empleo de sargento de la especialidad correspondiente, formar a los suboficiales informáticos completando sus conocimientos y permitir el acceso a estos estudios desde la escala de tropa y marinería para promoción.
- Instar a que las comunidades autónomas que tengan cuerpos de policía propios realicen la reserva de un porcentaje de sus plazas de acceso a militares de tropa y marinería de más de 5 años de servicio que cumplan con los requisitos generales

solicitados para el ingreso. Del mismo modo, se extiende esta reserva a los cuerpos de agentes medioambientales que, bajo diversas denominaciones, están gestionados por las administraciones autonómicas.

- Creación de puestos de docente en lenguas cooficiales para las bases y acuartelamientos emplazados en comunidades autónomas que tengan segunda lengua. Estos docentes serán personal laboral fijo del Ministerio de Defensa, grupo M3, y el proceso de selección primará a militares temporales que cumplan los requisitos de tener el máster capacitante de docencia y reconocido oficialmente el nivel C1 o superior de la lengua a impartir.
- Modificar el artículo 5.2 de la Orden DEF/99/2018, quedando redactado como sigue: «2. los perfiles críticos que se definirán por ejército, cuerpo, escala, empleo, especialidad fundamental, zona de escalafón y cualquier otra circunstancia que garantice el volumen de efectivos necesarios para las Fuerzas Armadas, serán los establecidos en las instrucciones de «elaboración y cobertura de la relación de puestos militares». Además, eliminar el artículo 5.3.
- Instar la creación de una nueva Ley integral de carrera militar.
- Que por parte de la presidencia del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, se impartan las instrucciones oportunas al personal de dicho órgano colegiado para que cumplan estrictamente con las disposiciones legales a las que se han hecho mención en las líneas procedentes para que el derecho fundamental de asociación profesional sea efectivo y no se vea mermado o impedido

- **Propuesta de ATME.** Elaboración de una Ley integral de la carrera militar.
- **Propuestas de UMT**

- Se revisen las normas reguladoras que se derivan del Real Decreto 474/1987, de 3 de abril, por el que se extiende la protección por desempleo al personal de las Escalas de Complemento y Reserva Naval y Clases de Tropa y Marinería Profesionales, en interés de adelantar su relación con el Servicio Público de Empleo (SEPE), con el que se mantienen convenios, favoreciendo el acceso del personal militar afectado a los servicios y orientación que presta el propio SEPE a sus cotizantes.
- Se revise y actualice la Instrucción 7/2011, de 2 de marzo («BOD» número 46, de 8 de marzo), del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los Órganos de Selección, Comisiones Permanentes de Selección, Tribunales Médicos Militares de Apelación y sus Órganos Asesores y de Apoyo, en interés de habilitar de manera clara e inequívoca, procedimiento de identificación de los vocales de las distintas Juntas de Educación Física en calidad de Órganos Asesores en procesos de selección, similar al regulado para Tribunal Médico Militar de Apelación, que permita su identificación, recusación, etc., así como, la revisión de sus acuerdos.
- En relación a los certificados de formación y experiencia profesional:
 1. Se den las instrucciones para que por parte de las Unidades se emitan certificaciones de las funciones realizadas por el personal de tropa y marinería, incluyendo toda la información posible, con la misma frecuencia, al menos, con la que se emiten informes personales. Esta información se utilizará de apoyo para realizar el «Certificado de Formación y Experiencia Profesional» cuando sea solicitado, y cualquier otro que pudiese ser de utilidad en el futuro.
 2. Anular la limitación de emitir únicamente «Certificados de Formación y Experiencia Profesional» al personal que haya menos de dos años que ha cesado en su relación de servicios profesionales.
 3. La creación de otros modelos de certificados de gestión centralizada por parte de los Mandos de Personal de los Ejércitos y la Armada para atender a las

- diferentes demandas que la búsqueda de empleo en la vida civil pueda tener, y que puedan cumplir con las exigencias de todas las CC.AA. en los procesos de acreditación de competencias profesionales que estas puedan llevar a cabo.
4. La creación en SIPERDEF de un apartado que agilice la expedición de los «Certificados de Formación y Experiencia Profesional» a aquellos profesionales que han tenido más de un destino y que aportan más de los cuatro destinos/experiencias profesionales adquiridas durante toda su trayectoria profesional.
 5. Que las Oficinas de Gestión de Personal de las Unidades de los Ejércitos y la Armada, tengan capacidad de certificar y firmar los Certificados de Formación y Experiencia Profesional en el caso de que solamente el interesado haya tenido un destino.
 6. Las Delegaciones/Subdelegaciones de Defensa, y a los Órganos de Apoyo al Personal de los Ejércitos y la Armada emitirán cualquier certificación de los datos obrantes en SIPERDEF que los ex militares profesionales y los Reservistas de Especialidad Disponibilidad puedan necesitar para el desarrollo de su vida profesional fuera de las Fuerzas Armadas.
- Se elimine la exigencia de titulación en los procedimientos para el acceso de los militares de tropa y marinería a una relación de servicios de carácter permanente, en tanto en cuanto no se normalice incumplimiento del art. 16, de la excluyente Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, sobre formación y promoción profesional, así como en igualdad de lo contemplado en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.
 - Con el objetivo de igualar las condiciones laborales del personal que trabaja a turnos con el resto de personal de las FAS, sin menoscabar la prestación al servicio, ni que ésta se signifique en un perjuicio del solicitante, ni de las FAS, se propone la siguiente nueva redacción del punto 5, del Artículo 9 de Orden DEF 253/2015. «En el caso del personal con jornada de trabajo en régimen de turnos, la reducción de jornada se habrá de realizar sobre el horario que elija el solicitante de la reducción, es decir, será el solicitante el que elija el turno de trabajo sobre el cual será de aplicación la reducción de jornada que haya solicitado, además de que quedarán exentos los días festivos o inhábiles, pudiendo de esta manera compatibilizar las necesidades de la conciliación familiar, y la prestación al servicio, sin perjuicio de ambos».
 - Visualización y descarga de la Vida Laboral Militar desde el «Portal Personal» de Defensa o por la Sede electrónica del Ministerio de Defensa, para todo el personal militar.
 - Se revise la actual redacción de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, en interés de articular medidas que permitan a los alumnos de las enseñanzas de perfeccionamiento y formación, acogerse al disfrute con posterioridad a la finalización de las enseñanzas que cursan los permisos de nacimiento, adopción y lactancia.
 - Se revise actual redacción del apartado 4.3, sobre Comisiones Preparatorias de la Guía de Orientación para Asociaciones de nueva incorporación al Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de la Fuerzas Armadas, en interés de adaptarla a la digitalización de sus Actas prevista mediante su art. 18.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y poder tener acceso a la información como miembro del Órgano Colegiado del COPERFAS.
 - Anotación créditos de tiempo representantes asociativos. Se propone lo siguiente:

1. La creación de un plan de difusión a todos los jefes de UCO de la Ley de Derechos y Deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y del Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
 2. Creación en SIPERDEF de un apartado donde se apunten los días que los vocales/suplentes del COPERFAS reglamentariamente designados, hayan utilizado.
- En relación al «Programa Consigue +»:
1. Ampliar hasta a 3 módulos por semestre a elección del alumno. Es decir, podrá cursar 1, 2 o 3 módulos por semestre según elija y sus necesidades.
 2. El máximo de módulos a cursar por año será de un total de 6 módulos.
 3. La obtención del título de Grado Medio se establecería en un máximo de 4 años, en caso de que el alumno tuviera que repetir algún módulo.
 4. La aplicación de esta propuesta se debería de realizar con carácter inmediato dadas las circunstancias de los actuales alumnos del «Programa Consigue +» y así puedan beneficiarse de esta medida para su proyección académica y profesional.
- En relación a las medidas de protección social en la renovación de compromiso:
1. La creación de un plan de divulgación de este Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los Militares de Complemento y de Tropa y Marinería.
 2. Se difunda hasta nivel unidad tipo compañía/escuadrón/batería y sus análogas, de los ejércitos y de la Armada, un desarrollo pormenorizado de dicho RD, con objeto de que llegue a todos la manera de actuar en caso de concurrir en alguno de los supuestos contemplados en el mismo.
 3. Que la publicación de la renovación de compromiso originada como consecuencia de alguno de los supuestos contemplados en el Real Decreto, sea con al menos un mínimo de 10 días antes de la finalización del compromiso del militar de complemento o del militar de tropa y marinería que esté afectado.
 4. Que los supuestos contemplados en este Real Decreto 1412/2006, se incluyan en las guías de desvinculación de las Fuerzas Armadas de los ejércitos y de la Armada.
- Se articule revisión de la normativa que favorezca la integración del personal militar que mantiene una relación de servicios de carácter temporal en la Administración Civil/Pública en regímenes previstos de interinidad, tiempo indefinido o temporal, mediante excedencias o licencias, en este último supuesto, similar a las previstas por asuntos propios o por estudios sin retribución, que determina la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, que les permita participar en las mismas.
 - Propuesta sobre futura Ley integral de la carrera militar.

● **Propuestas de APROFAS**

- Se propone que la Armada apruebe una nueva IPOR, ya que la actualmente promulgada, la IPOR 06/2007, no puede permanecer en vigor al carecer de base, en las siguientes condiciones:
1. Que esté de acuerdo con la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, esto es, que se establezcan las necesidades específicas de las Unidades alojadas en el

- Cuartel General de la Armada, razón imprescindible para la aprobación de un horario específico.
2. En base a esas necesidades específicas, que incluya la posibilidad de flexibilizar la jornada establecida, de manera que no exista perjuicio en la distribución del número de horas del personal que reside en la provincia de Madrid. Este perjuicio existe en la actualidad, toda vez que, con las mismas horas, la distribución es diferente.
 3. De la misma forma, que incluya un 20% de teletrabajo para aquellos puestos en los que exista esta posibilidad, de acuerdo con lo establecido para el resto de los funcionarios de la AGE.
- Se propone, en relación con la aplicación de la exención de tributación de los rendimientos del trabajo devengados durante los días de estancia en el extranjero por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas, y la consideración en los mismos términos de las misiones en el Líbano:
1. Que se informe al pleno del Consejo de los trámites que ha llevado a cabo el órgano competente, en las fechas en los que los ha llevado a cabo, y la postura e intención del ministerio para conseguir lo propuesto.
 2. Que se informe de la situación actual en ambos aspectos, tanto el general de exención, como el particular del Líbano.
 3. Que el ministerio dé instrucciones a sus órganos de administración económica, u otros que pudieran corresponder, como la estructura operativa del EMAD, para que lleven a cabo un procedimiento de asistencia al personal que lleva a cabo estas misiones, antes, durante y después de cada operación, para que puedan reclamar la devolución de lo tributado irregularmente.
 4. Que el ministerio lleve a cabo una acción de información dirigida a todo el personal de las Fuerzas Armadas para que conozcan, directamente, sus derechos económicos en la materia, y la forma de proceder en cada caso (con los efectos retroactivos que son de aplicación).

EN EL PLENO 22-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

• Propuesta de ASFASPRO.

- Que el Ministerio de Defensa promueva la modificación del artículo 12 de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas
1. Para permitir a aquellos que hayan adquirido hace más de 10 años una vivienda adjudicada por el procedimiento de concurso o adjudicación directa por el Ministerio de Defensa o sus Organismos, o por cooperativa que la hubiere construido en terrenos enajenados por el extinto INVIFAS o el INVIED que puedan acceder a la compensación económica en localidad de destino distinta a la de ubicación de la vivienda adquirida y cuando en el solicitante concurren las circunstancias que para su reconocimiento se determinan en el artículo 2 de esta Ley
 2. Para permitir a aquellos que hayan percibido hace más de 10 años cualquier clase de subvención o ayuda, otorgada por el Ministerio de Defensa o sus Organismos, para la adquisición de vivienda que puedan acceder a la compensación económica en localidad de destino distinta a la de ubicación de la vivienda adquirida y cuando en el solicitante concurren las circunstancias que para su reconocimiento se determinan en el artículo 2 de esta Ley.

- Modificar el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional o la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional para que contemple el inicio del plazo de incorporación al destino del personal en comisión de servicio, realizando un curso o licencia de asuntos propios, así como los plazos de incorporación a un nuevo destino dentro de la misma unidad u otra dentro del mismo acuartelamiento.
- Establecer Orientaciones o Instrucciones para alcanzar en el ámbito del Ejército del Aire un criterio único, homogéneo y coherente en la aplicación de los descansos que establecen los artículos 11.2, 11.3 y 12 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- En relación con el Compendio de Instrucciones para la reclamación de asistencias por parte de los centros de enseñanza del Ejército del Aire, se solicita lo siguiente:
 1. Que se suprima el Anexo A sobre las cuantías máximas a percibir por asistencias por mes natural y empleo del Compendio de Instrucciones del General Director de Enseñanza para la reclamación de asistencias por parte de los centros de enseñanza del Ejército del Aire.
 2. Que se abonen las asistencias que correspondan a todas las sesiones realmente impartidas con los límites dispuestos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
 3. Que se actualicen las cuantías de las asistencias.
- Que se anule el escrito del Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio de referencia D-EA-AF-76000000-S-22-018101 de fecha 06/06/2022., sobre el pago del CSCE a aquellos suboficiales que están nombrados de forma interina para ejercer puestos de trabajo superiores a jefe de sección: jefe de escuadrilla y jefe de escuadrón. Que se modifique la Relación de Puestos Militares del Ejército del Aire y del Espacio para incluir expresamente los puestos de suboficiales jefes de sección, negociado, célula, taller, departamento y equipo.

Propuesta de AUME.

- Instalar puntos de carga para vehículos eléctricos en todos los acuartelamientos y bases, para uso gratuito de todos los militares sin discriminación por razones de empleo.
- Instar a la actualización de las órdenes ministeriales de mando y régimen interior con el fin de ajustar su contenido a lo establecido en la normativa recogida en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. Se debe prestar especial atención a los siguientes apartados que han de estar reflejados en la normativa que se propone modificar:
 - Respeto a las vacaciones y permisos. Estos han de garantizarse en todo momento y no se pueden detraer de otros días libres.
 - No se pueden «recuperar» servicios de guardia de seguridad por motivo de vacaciones, permisos, maniobras, ejercicios o misiones.
 - Durante la realización del servicio de guardia de seguridad tienen que existir descansos obligatorios que permitan la concentración cuando se entra de puesto para mayor eficacia de la seguridad y menor fatiga del personal.

- No pueden existir horarios de actividad abusivos. Doce horas, de puesto, aunque sean intermitentes es abusivo.
 - Todo el personal debe tener formación y la preparación adecuada, según establece la normativa.
- Establecer por parte del Ministerio de Defensa en los distintos convenios o acuerdo de cesión (permanente o temporal) que se lleven a cabo respecto a propiedades del propio Ministerio con las distintas administraciones (principalmente las locales) los siguientes criterios:
- Condicionar, mediante la inclusión de cláusulas en los acuerdos, en la cesión al establecimiento de convenios de reserva de plazas en las ofertas públicas de empleo que se lleven a cabo en su ámbito competencial, para el personal militar temporal, tanto de Tropa y Marinería como Militares de Complemento, así como para el personal Reservista de Especial Disponibilidad.
 - Establecer en dichos acuerdos la posibilidad de revertir la situación en caso de incumplimiento de las reservas de plaza, garantizando al menos dichas reservas de plaza a lo largo de veinte años.
 - Garantizar para el caso de reserva de plazas en las policías locales un porcentaje de al menos el 20% del total de las plazas convocadas.
 - Garantizar el reconocimiento del tiempo de servicio prestado en las Fuerzas Armadas como tiempo prestado en la Administración, para los distintos procesos de OPE que desarrollen las administraciones afectadas, siempre que en dichos procesos se reconozca esa opción para otros opositores, este reconocimiento ha de hacerse para todo el personal de las Fuerzas Armadas con independencia de la relación con las mismas (temporal o de carrera).
 - Estas medidas deben aplicarse a los procesos de cesión que ya se encuentran en negociación pero no tengan firma definitiva.
- En relación a los permisos de maternidad, nacimiento y lactancia:
- Adición de un punto en el Artículo 7 (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional), apartado e (parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento) de la Orden DEF/253/2015, en el que se incluya el derecho al disfrute de la totalidad del permiso por nacimiento perteneciente al otro progenitor, 16 semanas, a aquella o aquel militar que conforme una familia monoparental.
 - Introducción de la regulación del permiso por maternidad o nacimiento para las familias monoparentales en el punto 1 de la norma sexta (Permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) del Anexo I de la Orden DEF/253/2015, en la que se determina el tiempo y la forma del permiso por maternidad, 32 semanas.
 - Adición de un punto en el artículo 7 (Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional), apartado g (lactancia) de la Orden DEF/253/2015, en el que se incluya el derecho al disfrute de la totalidad del permiso correspondiente al otro progenitor, 4 semanas o 1 hora diaria, a aquella o aquel militar en régimen de monoparentalidad.
 - Introducción de la regulación del permiso por lactancia para las familias monoparentales en el punto 2 de la norma octava del Anexo I de la Orden DEF/253/2015, en la que se determina el tiempo y la forma de disfrute del permiso por lactancia, 8 semanas o 2 horas diarias.

EN EL PLENO 22-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Propuestas de ASFASPRO.

- Que el Ministerio de Defensa promueva la construcción de viviendas militares en Madrid capital con el fin de atender las necesidades de vivienda originadas por cambio de destino que suponga cambio de localidad.
- Modificación del Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa para que todos los egresados puedan acceder a la compensación económica y a la adjudicación de vivienda militar en régimen de arrendamiento especial en su primer destino, siempre que éste suponga cambio de localidad o área geográfica y de residencia habitual respecto del centro docente militar.
- Que el ministerio realice las gestiones oportunas para el cumplimiento del punto 42 del Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 21 de febrero de 2018, en relación con el Informe Anual de 2016 del Observatorio de la vida militar: «42. Se insta al Ministerio de Hacienda y Función Pública a solventar el hecho de que la ayuda por movilidad sea abonada al profesional por un pagador distinto al que abona la nómina, puesto que en la situación actual supone un impacto negativo sobre la carga impositiva del profesional.»
- Que se modifique el artículo 7 de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación para recoger expresamente que el calificado podrá tomar las notas del IPEC cumplimentado que considere necesarias para poder presentar sus alegaciones.
- Hasta que se modifique la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, que se modifique la IG 60-04 del JEMA para que el calificado pueda tomar nota tanto de las calificaciones como de las observaciones que haya hecho constar la Junta de Calificación que justifican aquellas, en particular en caso de calificaciones negativas «E».
- Que el Ministerio de Defensa construya una nueva Residencia Logística Militar de apoyo a la movilidad geográfica de aproximadamente 1000 plazas, con dependencia de la Subsecretaría de Defensa, en Madrid capital.
- Que el ministerio de Defensa establezca líneas de transporte colectivo (las antiguamente denominadas «rutas») para los desplazamientos del personal militar y civil a las bases, acuartelamientos y dependencias situadas fuera de las localidades habituales de residencia o en grandes núcleos de población, con el fin de reducir el uso del vehículo particular y fomentar una utilización más racional del mismo, lo que causaría un menor impacto en el medio ambiente y un considerable ahorro energético. Además, este Plan de Transporte al Trabajo (PTT) deberá ir acompañado de campañas de concienciación y promoción.
- Que se establezca en el horario habitual de las unidades un mínimo de 4 horas semanales para la práctica físico deportiva.

Propuesta de AUME.

- Trasposición a la normativa del Ministerio de Defensa, sin dilación alguna, del acuerdo firmado entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios para la implantación de la jornada de 35 horas semanales en las administraciones públicas, para la mejora de la calidad de vida del personal militar y de sus familiares.
- Por parte de los Mandos de Personal de los distintos Ejércitos se certifiquen las funciones y experiencia adquirida en estos otros puestos ocupados, que no es el ocupado con ocasión de vacante.

Propuesta de UMT.

- Que se revise y suprima penalización de un ciclo que soportan los aspirantes a ingresar en centro docente militar de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería, derivada de su renuncia o baja a petición propia en el centro de formación para iniciar la fase de formación militar general o durante el desarrollo de la misma.
- Se articule revisión que extienda al militar de Tropa y Marinería con un compromiso de larga duración, que con 45 años de edad no haya cumplido los 18 de servicios y tenga posibilidad de alcanzarlos antes de cumplir los 50 años de edad podrá ampliar su compromiso hasta que adquiera el tiempo de servicios mencionados.
- Se propone que por parte del Ministerio de Defensa, una vez consensuado con todas las Administraciones Públicas, Autonómicas, Locales y Sociales, se cree un modelo de CERTIFICADO OFICIAL de Experiencia adquirida durante toda la pandemia del COVID 19, que reconozca y sirva como mérito reconocido a la hora de optar a algún puesto de trabajo tanto en el ámbito de la AGE como el autonómico, local y laboral privado, así como a la hora de formación pueda ser convalidado si así se reconoce por alguna Unidad de competencia del Instituto Nacional de las Cualificaciones INCUAL1. Además, la reposición completa de al menos un módulo completo de vestuario a todo el personal de las FAS que haya participado en la Operación BALMIS para la lucha contra la pandemia del COVID 19, así como para todo aquel personal que no habiendo estado encuadrado en dicha operación pueda acreditar que ha participado en operaciones con su Unidad o bien agregado a otra Unidad u otra administración para igualmente la lucha contra el COVID 19.
- Se extienda la declaración de día inhábil a los sábados en los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Revisión de la Norma Permanente 02/2022 de ALPER en sentido de que se garantice la participación de vocales de la misma Escala que los evaluados para la Gestión de sus Compromisos.
- Revisión de la Norma Permanente 02/2022 de ALPER para que corrija indefensión de los Militares de Tropa y Marinería en la Armada en los supuestos de inadmisión, que deben ajustarse a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Revisión de la misma Norma Permanente 02/2022 de ALPER para que integre el informe previsto del Jefe de Unidad dentro de la documentación que sirve de base y estudio de idoneidad a la Junta de Evaluación, de manera previa a su acuerdo.
- Revisión de los modelos que propone la Norma Permanente 02/2022 de ALPER para que suprima resarcimiento indeterminado aludido o añada referencia al Artículo 118.2 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.
- La inclusión en todos los planes de estudio de los diferentes cursos de actualización para el desempeño de los cometidos del empleo de Cabo Mayor de los Ejércitos y Armada, el contenido del Curso de Asesor y Evaluador PEACDEF genérico, con el objetivo de dotar a los futuros Cabos Mayores de los conocimientos y capacidades para el desempeño de Asesores y Evaluadores de futuros PEAC,s, al ser considerados como profesionales expertos en el sector productivo y en las cualificaciones profesionales cuyas unidades de competencia sean objeto de acreditación.

Propuesta de ASOENFAS. Sobre que el Ministerio de Defensa normalice el término Enfermero/a para referirse a los Oficiales Enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad y erradique los términos «ATS» y «DUE» para referirse a este colectivo.

Anexo «C»

INFRACCIONES DISCIPLINARIAS COMETIDAS Y SANCIONADAS

INFRACCIONES DISCIPLINARIAS COMETIDAS Y SANCIONADAS

ARTICULADO	ORGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 6.1.- Expresiones levemente irrespetuosas contra la Constitución o las instituciones.							26	1			1	
Art. 6.2.- Inexactitud en el cumplimiento de las ordenes.					3		250	15	40	4	10	1
Art. 6.3 Inexactitud en el cumplimiento de deberes del cargo.							2		2			
Art. 6.4.- Expresar públicamente opiniones que no se ajusten a la disciplina.							11	1			1	
Art. 6.5.- Inexactitud en el cumplimiento de órdenes de Centinela.							13	1	1		1	
Art. 6.6.- Inobservancia de las instrucciones de otro militar en el ejercicio de sus funciones.							23	3	5			
Art. 6.7.- Hacer reclamaciones en forma irrespetuosa.							26	2	3	1		
Art. 6.8.- Omisión del saludo a un superior.							6		1	1		
Art. 6.9.- Trato desconsiderado a subordinados.							13		3		1	
Art. 6.10.- Dificultar a otro militar el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos.							2					
Art. 6.11.- Inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino.	5				5	1	171	10	46	3	34	
Art. 6.12.- Inexactitud en el cumplimiento de las normas de seguridad.	2					1	81	8	14		5	
Art. 6.13.- Inexactitud de normas como empleado público.		1					6	1	2		1	1
Art. 6.14.- Falta de interés en la instrucción.					3	3	90	11	4		4	
Art. 6.15.- Infracción de las normas sobre uniformidad.							78	2	1		2	
Art. 6.16.- Consumir bebidas alcohólicas durante el servicio.							9	1	8		1	
Art. 6.17.- Inexactitud de las normas sobre la baja temporal.							43	4	5	1	7	
Art. 6.18.- Falta de puntualidad en los actos de servicio.	3				2		141	4	15	2	14	1
Art. 6.19.- Falta de comunicación sobre ausencia del destino.							14		1	1	6	
Art. 6.20.- Falta de incorporación al destino por plazo inferior a 24 horas.					1		87	6	16		9	1
Art. 6.21.- Inobservancia de las normas sobre residencia.							8					
Art. 6.22.- No comunicación del domicilio habitual.							6		1			
Art. 6.24 Trato incorrecto con la población civil.							1					
Art. 6.25.- Incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales.							21	2			2	
Art. 6.26.- Ofender a un compañero con palabras indignas.							8	4		1	2	
Art. 6.27.- Acudir de uniforme a lugares inadecuados.							16					
Art. 6.28.- Las riñas entre compañeros.							13	5			2	

INFRACCIONES DISCIPLINARIAS COMETIDAS Y SANCIONADAS

ARTICULADO	ORGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 6.30.- Expresiones de desprecio por nacimiento, raza, sexo.							1					
Art. 6.32.- Daños leves en las cosas en instalaciones militares.	1						14		2	1	2	2
Art. 6.33.- Descuido en la conservación del armamento.							105	5	9		2	
Art. 6.34.- Auxiliario o encubrir al autor de una falta disciplinaria grave.							1					
Art. 6.35.- Inobservancia leve de otros deberes o normas.					3		59	4	4	1		3
Art. 7.2.- Insubordinación	1						16	2	2		6	
Art. 7.4 Expresiones o actos ofensivos a centinela o fuerza armada.						1	1	1	1		2	
Art. 7.5.- Hacer reclamaciones o peticiones contrarias a la disciplina.							3	1	1			2
Art. 7.6 Incomparecencia injustificada							4					
Art. 7.8 Extralimitaciones en el ejercicio del mando.											2	
Art. 7.12.- Incumplimiento de deberes militares propios del destino.	1						1	1				
Art. 7.13.- Incumplimiento de las normas como empleado público.							1					
Art. 7.15.- Incumplimiento de las obligaciones del centinela.							8	1	2			
Art. 7.17.- Incumplimiento de las normas sobre armamento.							1					
Art. 7.19.- Consumir bebidas alcohólicas o drogas tóxicas durante un servicio de armas.							1				1	
Art. 7.21.- No incorporarse al destino por plazo superior a 24 horas.							1					
Art. 7.22.- Ampararse en enfermedad supuesta para evadir un servicio.							1					
Art. 7.25.- El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente en las FAS.							1					
Art. 7.26 Incumplir un deber militar							1					
Art. 7.27.- Embraguez o consumo de drogas durante ejercicios u operaciones.							2		4		1	
Art. 7.28.- Agredir, promover o participar en riñas o altercados con compañeros que puedan deteriorar la convivencia en la unidad.									1			
Art. 7.33 Promover o participar en acciones que tengan por finalidad alterar el funcionamiento de la unidad	2											
Art. 7.35.- El incumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional.												1
Art. 7.37 Emplear para fines particulares elementos oficiales.							1					
Art. 7.38.- Destruir, abandonar, deteriorar o sustraer bienes o facilitarlos a terceros.							2					
Art. 7.41.- Reiteración en la comisión de faltas leves sancionadas con arresto.							1					

INFRACCIONES DISCIPLINARIAS COMETIDAS Y SANCIONADAS

ARTICULADO	ORGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 8.8.- Embriaguez o consumo de drogas durante el servicio o con reiteración.							15	2	5		4	
Art. 8.9.- Negativa injustificada a prueba de alcoholemia u otras.							5	1				
Art. 8.11.- Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.											1	1
Art. 8.12.- Actos que afecten a la libertad sexual o acoso sexual o por razón de sexo.							1					
Art. 8.14.- Condena por delincuencia común a pena de prisión.							3		1		2	
TOTAL	15	1	0	0	17	6	1.415	99	199	17	126	13

Anexo «D»

REVISIÓN JURISDICCIONAL DE RESOLUCIONES SANCIONADORAS

RECURSOS CONTENCIOSOS-DISCIPLINARIOS MILITARES RESUELTOS EN 2022

FALTAS DISCIPLINARIAS		OC		ET		AR		EA	
		E	D	E	D	E	D	E	D
FALTAS MUY GRAVES	Realizar actos irrespetuosos o emitir públicamente expresiones contrarias al ordenamiento constitucional, a la Corona y a las demás instituciones y órganos constitucionalmente reconocidos (Art. 8.1).			1					
	Realizar reiteradamente actos contrarios a la disciplina y subordinación debida a los superiores (Art. 8.2)								1
	Negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico o pruebas de detección de consumo de drogas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio (Art. 8.9)			1					
	Realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Art. 8.12)			1					
	TOTAL FALTAS MUY GRAVES	0	0	1	2	0	0	0	1
FALTAS GRAVES	Insubordinación o falta de respeto a un superior (Art. 7.2)		1	1					
	Hacer peticiones, reclamaciones, quejas o manifestaciones contrarias a la disciplina o basadas en aseveraciones falsas (Art. 7.5)			1					
	El incumplimiento de los deberes militares propios del destino o puesto que se desempeñe (Art. 7.12)		1						1
	Participar en riñas o altercados con compañeros que puedan deteriorar la convivencia en la unidad (Art. 7.28)			6					
	Destruir, abandonar, deteriorar o sustraer equipo, caudales, material u otros efectos, así como adquirir o poseer dichos bienes con conocimiento de su ilícita procedencia (Art. 7.38).			1					
TOTAL FALTAS GRAVES		0	2	0	9	0	0	0	1
FALTAS LEVES	Leve irrespetuosidad a la Constitución, la Corona y otras instituciones del Estado (Art. 6.1)					1			
	Inexactitud en el cumplimiento de órdenes (Art. 6.2)			1	4			1	
	Expresar públicamente de palabra o por escrito opiniones que, relacionadas estrictamente con el servicio en las Fuerzas Armadas, no se ajusten a los límites derivados de la disciplina (Art. 6.4)								1
	La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de los centinelas, fuerza armada, miembros de la policía militar o de las guardias de seguridad (Art. 6.5)								1
	Hacer reclamaciones de forma irrespetuosa (Art. 6.7)			1					
	La falta de interés en la instrucción o preparación personal (Art. 6.14)			1					
	La inexactitud en el cumplimiento de las normas sobre riesgos, protección de la salud y del medio ambiente (Art. 6.25)			1					
	Los daños leves en las cosas y la sustracción de escasa cuantía realizados en instalaciones militares (Art. 6.32)			1					
	Las demás acciones u omisiones que, no estando comprendidas en los apartados anteriores de este artículo, supongan la inobservancia leve o la inexactitud en el cumplimiento de alguna de las obligaciones que señalan la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y las demás disposiciones que rigen el estatuto de los militares y el funcionamiento de las Fuerzas Armadas (Art. 6.35)			1					
	TOTAL FALTAS LEVES	0	0	4	6	0	1	1	2
TOTAL		0	2	5	17	0	1	1	4

Anexo «E»

MOVILIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN MEDIA EN 2022 DE LAS RESIDENCIAS LOGÍSTICAS (RLM), ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS MILITARES (ALM) Y RES. MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL (RMAS -USO RLM-)

EJÉRCITO DE TIERRA				
PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2022				
RLM/ALM	LUGAR	TOTAL		% OCUPACIÓN
		H	M	
RLM ATOCHA	A CORUÑA	79	4	83,00%
RLM ALCALA DE HENARES	ALCALA DE H.	43	2	99,00%
ACTO PRIMO DE RIVERA	ALCALA DE HENARES	4	1	81,00%
ALF.ROJAS NAVARRETE (CUMA MIXTO)	ALICANTE	58	11	97,10%
RLM MISERICORDIA	ALMERÍA	87	4	99,89%
ALM CABO NOVAL (TROPÁ)	ASTURIAS	83	13	87,00%
ALM EL BRUCH (TROPÁ FEMENINO)	BARCELONA	0	41	93,05%
ALM EL BRUCH (TROPÁ MASCULINO)	BARCELONA	316	0	85,12%
ALM AIZOÁIN (TROPÁ FEMENINO)	BERRIOPLANO	0	42	85,00%
ALM AIZOÁIN (TROPÁ MASCULINO)	BERRIOPLANO	249	0	89,00%
ALM SOYECHÉ TROPÁ	BILBAO	157	8	100,00%
ALM IBEAS DE JUARROS	BURGOS	33	12	97,05%
RLM 2 MAYO	BURGOS	214	57	82,80%
ALM SANTA ANA (CUMAN)	CÁCERES	30	1	97,00%
ALM "CASINO MILITAR"	CEUTA	123	92	100,00%
ALM "COR. GALINDO"	CEUTA	90	48	93,04%
ALM "SERRALLO-RECARGA"	CEUTA	72	76	100,00%
ALM "GONZALEZ TABLAS"	CEUTA	85	61	98,66%
ALM "TTE. FUENTES PILA"	CEUTA	91	49	94,66%
ALM "OTERO"	CEUTA	111	30	95,54%
ALM "PARDO SANTAYANA"	CEUTA	75	75	100,00%
RLM GENERAL GALERA	CEUTA	72	1	98,00%
RLM VIRGEN DE AFRICA	CEUTA	205	4	95,50%
BASE CORONEL MATE (TROPÁ)	COMENAR VIEJO	186	0	95,00%
RLM GRAN CAPITAN	CORDOBA	42	3	99,75%
ALM BASE CERRO MURIANO (TROPÁ FEMENINO)	CÓRDOBA	0	379	83,00%
ALM BASE CERRO MURIANO (TROPÁ MASCULINO)	CÓRDOBA	434	0	95,00%
RLM "SAN FERNANDO"	FIGUERAS	65	3	99,75%
ALM. SANTA BARBARA	J NUEVO (MURCIA)	237	1	97,05%
BASE GRAL. ALEMÁN RAMÍREZ (CUMA MASCULINO)	LAS PALMAS DE GC	143	0	100,00%
ACTO.SAN CRISTOBAL-VDE (CUMAS)	MADRID	31	1	97,00%
ACTO CAPITAN GUILLOOCHÉ	MADRID	157	7	99,00%
BASE POZUELO	MADRID	3	4	80,00%
EJÉRCITO DE TIERRA				
PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2022				
RLM/ALM	LUGAR	TOTAL		% OCUPACIÓN
		H	M	
RLM INMACULADA	MADRID	68	3	98,00%
RLM SAN FERNANDO	MADRID	106	5	98,00%
RLM INFANTE DON JUAN	MADRID	375	12	97,34%
ACTO ZARCO DEL VALLE	MADRID	175	0	94,00%
ACTO CONDE DE HUMANES (CUMA)	MADRID	12	2	81,00%
ACTO CONDE DE HUMANES (TROPÁ)	MADRID	30	10	80,00%
ACTO PALACIO DE BUENAVISTA (TROPÁ)	MADRID	93	31	80,00%
ALFONSO X (CUMA)	MADRID	25	2	90,00%
BASE DE EL GOLOSO	MADRID	365	142	98,00%
ESCUELA POLITÉCNICA	MADRID	14	1	84,00%
BASE GENERAL ALMIRANTE(CUMA MASCULINO)	MARINES	60	0	100,00%
BASE GENERAL ALMIRANTE(TROPÁ MASCULINO)	MARINES	313	0	86,00%
RLM G. GARCIA MARGALLO	MELILLA	56	3	95,00%
ALM JAIME II (TROPÁ FEMENINO)	PALMA	0	35	80,00%
ALM JAIME II (TROPÁ MASCULINO)	PALMA	216	0	84,00%
ALM CUMAS "GENERAL PALACIOS" (CUMA,s MIXTO)	PALMA DE MALLORCA	11	1	92,85%
BASE PRINCIPE	PARACUELLOS DEL JARAMA	367	356	96,00%
RLM VIRGEN PEREGRINA	PONTEVEDRA	83	5	80,90%
RLM PUERTO DEL ROSARIO	PTO. ROSARIO	54	2	83,88%
ALM. MONTEJAQUE (TROPÁ MASCULINO)	RONDA	199	0	95,00%
ALM. MONTEJAQUE - CUMAN)	RONDA	29	1	84,00%
ALM ACTO LOYOLA CUMAS	SAN SEBASTIAN	39	2	89,00%
ALM ACTO LOYOLA TROPÁ	SAN SEBASTIAN	214	62	97,00%
PCMASA N.º 2 CUMAS	SEGOVIA	10	0	100,00%
RLM LOIGORRY	SEGOVIA	24	0	100,00%
ALM EMPECINADO (CUMA)	VALLADOLID	18	0	96,00%
ALM EMPECINADO (TROPÁ)	VALLADOLID	113	10	100,00%
RLM SAN ISIDRO	VALLADOLID	55	3	80,30%
ALM ÁVAREZ SOTOMAYOR	VIATOR	304	100	93,00%
RLM CASTILLEJOS	ZARAGOZA	126	30	100,00%

Fuente: Ejército de Tierra

RESIDENCIAS Y ALOJAMIENTOS LOGISTICOS DE LA ARMADA 2022						
ÓRGANO GESTOR	NOMBRE	LOCALIDAD	CAPACIDAD DESTINADOS	CAPACIDAD NO DESTINADOS	PERNOCTACIONES	PORCENTAJE ALOJAMIENTO
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL	RLA "Navío"	Madrid	264		75.055	84,87%
	ALA "Fragata"			200	26.409	39,42%
	ALA "Goleta"		96		30.513	94,88%
	ALA "Galeón"		108		34.946	96,59%
ALMIRANTE DIRECTOR DE LA ESCUELA DE GUERRA NAVAL (DIREGUENA)				32	6.152	57,39%
TOTAL MADRID			468	232	173.075	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA "La Cortina"	Ferrol	40		8.948	66,78%
	ALA "Galatea"		70	62	4.882	23,51%
	ALA "El Montón"			46	4.882	31,68%
			40		6.886	51,39%
			30		3.048	30,33%
	ALA "Balandra"		225		46.299	61,42%
			53		6.552	36,90%
TOTAL FERROL			375	191	87376	
COMANDANTE DIRECTOR DE LA ESCUELA NAVAL MILITAR (DIRENAM)	RLA "Javier Quiroga"	Marín	30		3.849	38,30%
	ALA "Contramaestre García Romeral"		62		6.757	32,53%
			50		15	0,09%
			50		12.061	72,01%
TOTAL MARIN			80	112	22682	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA "Evaristo Díaz"	Rota	22		6.433	24,00%
	ALA "Doma"		34		3.699	32,48%
	ALA "Carabela"		22		5.113	69,38%
			18		3.286	54,49%
			264		55.253	62,48%
TOTAL BASE NAVAL DE ROTA			308	52	73784	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	ALA "Vapor"	Puntales (Cádiz)	12			
	ALA "San Lorenzo del Puntal"		96		13.027	36,00%
	TOTAL CADIZ			108	0	13027
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA "San Carlos"	San Fernando	39		10.121	77,47%
	ALA "Galeaza"		62		6.452	31,06%
			176		46.250	78,44%
	TOTAL SAN FERNANDO			215	62	62823
RESIDENCIAS Y ALOJAMIENTOS LOGISTICOS DE LA ARMADA 2022						
ÓRGANO GESTOR	NOMBRE	LOCALIDAD	CAPACIDAD DESTINADOS	CAPACIDAD NO DESTINADOS	PERNOCTACIONES	PORCENTAJE ALOJAMIENTO
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA "La Muralla"	Cartagena	38		13.960	109,66%
	ALA "Guardiamarina Chereguini"			109	8.414	23,04%
	ALA "Galera"		69		19.597	84,78%
			88		25.888	87,82%
	TOTAL CARTAGENA			195	109	67859
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	ALA "Bergantín"	Palma Mallorca	8		2.089	77,95%
	ALA "Corbeta"			18	1.281	21,24%
	TOTAL PALMA DE MALLORCA			8	18	3370
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA "Bajel"	Las Palmas G.C.	47		13.214	77,03%
	ALA "Pinaza"			52	7.645	40,28%
			137		24.475	48,95%
				13	4	0,08%
	TOTAL LAS PALMAS			184	65	20863
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RMDA "Cristóbal Colón"	Barcelona		30	4.752	47,28%
	RMDA "Tramontana"	Soller		73	6.391	26,13%
	RMDA "Almirante Miranda"	Mahón		48	5.824	36,22%
	RMDA "Laúd"			12	1.796	44,68%
	RMDA "El Castillito"	San Fernando	16		157	2,93%
				104	13.029	37,40%
	RMDA "Ícue"	Cartagena	12		1.892	47,06%
			34		4.450	39,07%
TOTAL DIASPER			1969	1142	38291	

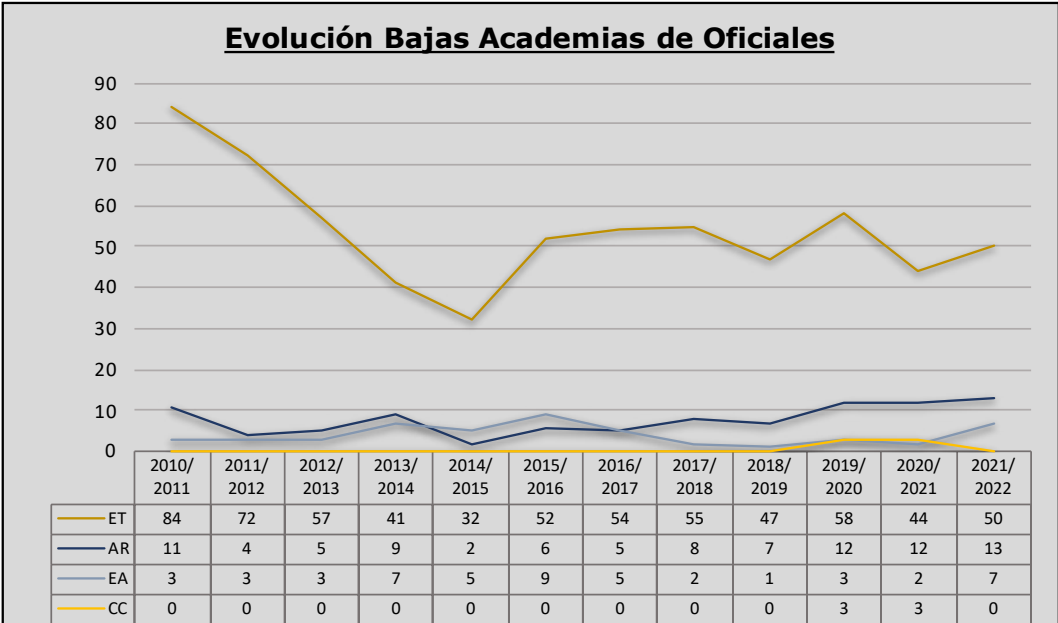
Fuente: Armada

EJÉRCITO DEL AIRE									
PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2022									
RLM/ALM	LUGAR	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
ALM EVA-4	Rosas	100%	-----	100%	-----	100%	100%	100%	100%
ALM EVA-7	Sóller	97%	-----	100%	100%	92%	100%	95%	100%
ALA 46 *Se significa que durante los periodos vacacionales y ejercicios, el porcentaje de ocupación en esta Unidad sí supera el 80%	Las Palmas	22%	4%	52%	9%	74%	14%	50%	9%
CG MACAN RLM	CG MACAN	70%	10%	70%	30%	90%	10%	76,70%	16,60%
CG MACAN ALM	CG MACAN	85%	15%	90%	10%	80%	20%	85%	15%
ACGEA	CGEA					100%	100%	100%	100%
ACGEA	Edificio 34 B.A. Cuatro Vientos					100%	100%	100%	100%
CASA DEL AVIADOR	MADRID	90%	10%	-	-	-	-	90%	10%
CASA DEL AVIADOR	MADRID	-	-	86%	4%	-	-	86%	4%

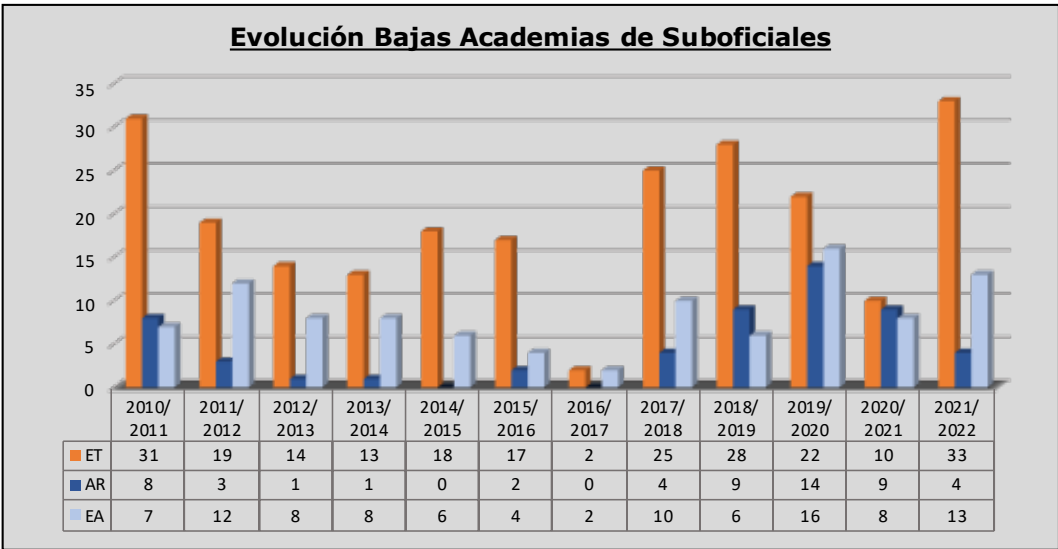
Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Anexo «F»

ENSEÑANZA



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza

PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES AÑO 2022								
CUERPO / ESCALA		PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Cuerpos Generales e Infantería de Marina E. OFICIALES	Directo sin título	350	1388	362	1750	295	55	350
	Directo con título	43	111	19	130	20	2	22
Cuerpo de INTENDENCIA del ET, ARM y EA. E. OFICIALES	Directo	33	157	54	211	188	28	216
Cuerpo de INGENIEROS del ET, ARM y EA. E. de OFICIALES	Directo	10	64	25	89	29	4	33
Cuerpo de INGENIEROS del ET, ARM y EA. E. TÉCNICA de OFICIALES	Directo	21	82	27	109	7	3	10
Cuerpo JURÍDICO Militar	Directo	10	71	107	178	3	7	10
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Directo	10	42	40	82	1	6	7
Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA con titulación	Directo	51	29	20	49	8	5	13
Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA sin titulación	Directo	25	112	167	279	13	12	25
Cuerpo Militar de Sanidad FARMACIA con titulación	Directo	8	27	44	71	4	4	8
Cuerpo Militar de Sanidad VETERINARIA con titulación	Directo	2	22	27	49	2	0	2
Cuerpo Militar de Sanidad ODONTOLOGÍA con titulación	Directo	2	17	14	31	1	1	2
Cuerpo Militar de Sanidad PSICOLOGÍA con titulación	Directo	1	26	73	99	1	0	1
Cuerpo Militar de Sanidad ENFERMERÍA con titulación	Directo	38	82	178	260	18	20	38
Cuerpo de MÚSICA Militares. E. Oficiales	Directo	2	12	2	14	0	0	0
TOTAL		606	2242	1159	3401	590	147	737

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza

PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA SUBOFICIALES AÑO 2022								
CUERPO / ESCALA		PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. E. SUBOFICIALES	Directo sin título	206	929	207	1136	178	28	206
	Directo con título	10	77	18	95	10	0	10
Cuerpo de MÚSICA Militares. E. Suboficiales	Directo	20	299	65	364	14	6	20
TOTAL		236	1305	290	1595	202	34	236

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza

Anexo «G»

RETRIBUCIONES

SUELDO MENSUAL POR SUBGRUPOS

EMPLEOS MILITARES	SUBGRUPO	IMPORTE
De general de ejército/almirante general/general del aire a teniente/alférez de navío	A 1	1.238,68 €
De alférez/alférez de fragata a sargento	A 2	1.071,06 €
De cabo mayor a soldado/marinero con una relación de servicios de carácter permanente	C 1	804,19 €
De cabo primero a soldado/marinero con una relación de carácter temporal	C 2	669,30 €

IMPORTE DE LOS TRIENIOS

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL
A1	47,67 €
A2	38,88 €
C1	29,43 €
C2	20,03 €

IMPORTE PAGAS EXTRAORDINARIAS

SUBGRUPO	SUELDO	TRIENIOS
A 1	764,37 €	29,43 €
A 2	781,15 €	28,35 €
C 1	695,06 €	25,41 €
C 2	663,20 €	19,83 €

EMPLEO	NIVEL	Comp. Empleo mensual
General de Ejército / Almirante General / General del Aire		1.722,85 €
Teniente General / Almirante		1.378,31 €
General de División / Vicealmirante		1.243,25 €
General de Brigada / Contralmirante		1.097,90 €
Coronel / Capitán de Navío	29	984,76 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	28	943,38 €
Comandante / Capitán de Corbeta	27	901,93 €
Capitán / Teniente de Navío	26	791,30 €
Teniente / Alférez de Navío	24	660,63 €
Alférez / Alférez de Fragata	24	660,63 €
Suboficial Mayor	23	619,27 €
Subteniente	22	577,82 €
Brigada	21	536,47 €
Sargento Primero	20	498,33 €
Sargento	19	472,90 €
Cabo Mayor	18	447,45 €
Cabo Primero	17	421,99 €
Cabo	15	371,11 €
Soldado / Marinero	14	345,71 €

EMPLEO	Complem. Específico Componente General
General de Ejército / Almirante General / General del Aire Teniente General / Almirante	1.457,99 €
General de División / Vicealmirante	1.252,15 €
General de Brigada / Contralmirante	1.045,70 €
Coronel / Capitán de Navío	896,58 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	700,74 €
Comandante / Capitán de Corbeta	602,00 €
Capitán / Teniente de Navío	498,98 €
Teniente / Alférez de Navío	369,75 €
Alférez / Alférez de Fragata	339,66 €
Suboficial Mayor	742,76 €
Subteniente	637,91 €
Brigada	497,15 €
Sargento Primero	383,93 €
Sargento	300,90 €
Cabo Mayor	359,24 €
Cabo Primero	278,66 €
Cabo	220,52 €
Soldado / Marinero	170,34 €

COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

TIPO MÍNIMO/MÁXIMO

Empleo	Tipo mínimo	Tipo máximo
Teniente General / Almirante	27	29
General de División / Vicealmirante	26	29
General de Brigada / Contralmirante	25	28
Coronel / Capitán de Navío	15	27
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	13	26
Comandante / Capitán de Corbeta	11	26
Capitán / Teniente de Navío	10	26
Teniente / Alférez de Navío	10	23
Alférez / Alférez de Fragata	-	-
Suboficial Mayor	13	18
Subteniente	8	21
Brigada	6	20
Sargento Primero	6	17
Sargento	6	16
Cabo Mayor	5	13
Cabo Primero	3	15
Cabo	2	14
Soldado / Marinero N14	2	11

IMPORTE

Tipo CSCE	Importe mensual	Tipo CSCE	Importe mensual
35	1.531,84 €	17	427,14 €
34	1.436,12 €	16	387,99 €
33	1.354,72 €	15	350,72 €
32	1.276,95 €	14	314,99 €
31	1.201,45 €	13	301,26 €
30	1.128,01 €	12	294,76 €
29	1.056,87 €	11	266,85 €
28	994,35 €	10	239,94 €
27	931,49 €	9	214,47 €
26	865,38 €	8	190,69 €
25	800,81 €	7	169,97 €
24	736,54 €	6	153,05 €
23	685,62 €	5	136,14 €
22	636,72 €	4	122,27 €
21	591,56 €	3	108,63 €
20	548,23 €	2	95,84 €
19	507,13 €	1	85,41 €
18	466,24 €		

IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

GRUPO SUBGRUPO	Gran Canaria y Tenerife	Islas del Archipiélago Canario	Valle de Arán	Mallorca	Islas del Archipiélago Balear	Ceuta y Melilla
A1	194,45 €	632,12 €	94,94 €	104,20 €	115,36 €	998,98 €
A2	158,92 €	455,14 €	68,40 €	83,80 €	100,56 €	743,66 €
C1	131,02 €	367,03 €	55,17 €	72,96 €	91,89 €	606,37 €
C2	108,01 €	269,92 €	35,27 €	48,38 €	62,16 €	399,99 €

INCREMENTO MENSUAL POR TRIENIO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

GRUPO/ SUBGRUPO	En Islas del Archipiélago Canario excepto Tenerife y Gran Canaria	Ceuta y Melilla
A1	42,28 €	60,48 €
A2	31,98 €	46,16 €
C1	26,02 €	37,02 €
C2	17,76 €	24,93 €

PRIMA POR AÑOS DE SERVICIO

Años de servicio	Capitán / Tte de Navío	Teniente / Alf. de Navío	Cabo Primero	Cabo	Soldado / Marinero
10	8.264,00 €	8.264,00 €	4.466,00 €	4.466,00 €	4.466,00 €
11	9.090,40 €	9.090,40 €	4.912,60 €	4.912,60 €	4.912,60 €
12	9.916,80 €	9.916,80 €	5.359,20 €	5.359,20 €	5.359,20 €
13	10.743,20 €	10.743,20 €	5.805,80 €	5.805,80 €	5.805,80 €
14	11.569,60 €	11.569,60 €	6.252,40 €	6.252,40 €	6.252,40 €
15	12.396,00 €	12.396,00 €	6.699,00 €	6.699,00 €	6.699,00 €
16	13.222,40 €	13.222,40 €	7.145,60 €	7.145,60 €	7.145,60 €
17	14.048,80 €	14.048,80 €	7.592,20 €	7.592,20 €	7.592,20 €
18	14.875,20 €	14.875,20 €	8.038,80 €	8.038,80 €	8.038,80 €
19	15.701,60 €	15.701,60 €	8.485,40 €	8.485,40 €	8.485,40 €
20	16.528,00 €	16.528,00 €	8.932,00 €	8.932,00 €	8.932,00 €
21	17.354,40 €	17.354,40 €	9.378,60 €	9.378,60 €	9.378,60 €
22	18.180,80 €	18.180,80 €	9.825,20 €	9.825,20 €	9.825,20 €
23	19.007,20 €	19.007,20 €	10.271,80 €	10.271,80 €	10.271,80 €
24	19.833,60 €	19.833,60 €	10.718,40 €	10.718,40 €	10.718,40 €
25	20.660,00 €	20.660,00 €	11.165,00 €	11.165,00 €	11.165,00 €
26	21.486,40 €	21.486,40 €	11.611,60 €	11.611,60 €	11.611,60 €
27	22.312,80 €	22.312,80 €	12.058,20 €	12.058,20 €	12.058,20 €
28	23.139,20 €	23.139,20 €	12.504,80 €	12.504,80 €	12.504,80 €
29	23.965,60 €	23.965,60 €	12.951,40 €	12.951,40 €	12.951,40 €

INCENTIVO POR AÑOS DE SERVICIO

CLASE	IMPORTE INCENTIVO
Tropa no permanente	2.037,45 €
Militar de complemento	3.260,43 €

PRIMA POR PASE A LA RESERVA CON CARÁCTER FORZOSO

EMPLEO	IMPORTE
Coronel/ Capitán de Navío	6.376,74 €
Teniente Coronel/ Capitán de Fragata	5.623,12 €
Comandante/ Capitán de Corbeta	4.892,72 €
Capitán/ Teniente de Navío	3.942,00 €
Teniente/ Alférez de Navío	3.536,21 €
Alférez/ Alférez de Fragata	3.315,93 €
Suboficial Mayor	3.315,93 €
Subteniente	2.515,95 €
Brigada	2.353,61 €
Sargento Primero	2.237,69 €
Sargento	2.226,08 €
Cabo Mayor	1.889,87 €
Cabo Primero (Permanente)	1.472,49 €
Cabo (Permanente)	1.321,75 €
Soldado/ Marinero (Permanente)	1.031,91 €

ASIGNACIÓN MENSUAL RED

CATEGORÍA	ASIGNACIÓN MENSUAL
Militares de Complemento	1.306,46 €
Tropa y Marinería	687,61 €

MISIÓN DE PAZ	TIPO DIETA	% DIETA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA	% SUMA SUELDO Y C. EMPLEO Y C. GRAL. C. ESPECÍFICO	% C. EMPLEO (C. DEDICACIÓN ESPECIAL)
EUFOR ALTHEA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUFOR ALTHEA: Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
EUFOR ALTHEA: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
PLAN PERMANENTE DEFENSA AEREA PERSISTENT EFFORT Personal con apoyo NSE	Turquia	60	70	70
PLAN PERMANENTE DEFENSA AEREA PERSISTENT EFFORT Personal embarcado con apoyo NSE	Turquia	60	70	70
PLAN PERMANENTE DEFENSA AEREA PERSISTENT EFFORT Personal sin apoyo NSE	Turquia	60	90	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Letonia con apoyo NSE	Resto del mundo	43	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Letonia sin apoyo NSE	Resto del mundo	45	90	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
SEA GUARDIAN: Personal en Marruecos sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Polonia con apoyo NSE	Polonia	45	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Polonia sin apoyo NSE	Polonia	47	90	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Rumania con apoyo NSE	Rumania	39	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Rumania sin apoyo NSE	Rumania	41	90	70
POLICÍA AÉREA- Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	70	70
POLICÍA AÉREA- Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	40	90	70
eNRF COMPONENTE MARÍTIMO- Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
eNRF COMPONENTE MARÍTIMO- Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
NATO READINESS INITIATIVE (NRI)- Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	75	88
NATO READINESS INITIATIVE (NRI)- Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	56	75	88
UNIFIL: Personal con apoyo NSE	Libano	35	70	70
UNIFIL: Personal sin apoyo NSE	Libano	35	90	70
UNIFIL: Oficial de enlace sin apoyo NSE	Libano	70	90	70
UNIFIL: Personal embarcado con apoyo NSE	Libano	35	70	70
MONITORIZACION ACUERDO DE PAZ COLOMBIA	Colombia	40	70	70
EUTM RCA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	70	70
EUTM SOMALÍA: Personal SIN apoyo NSE. EUROPEAN UNION TRAINING MISSION	Resto del mundo	55	70	70

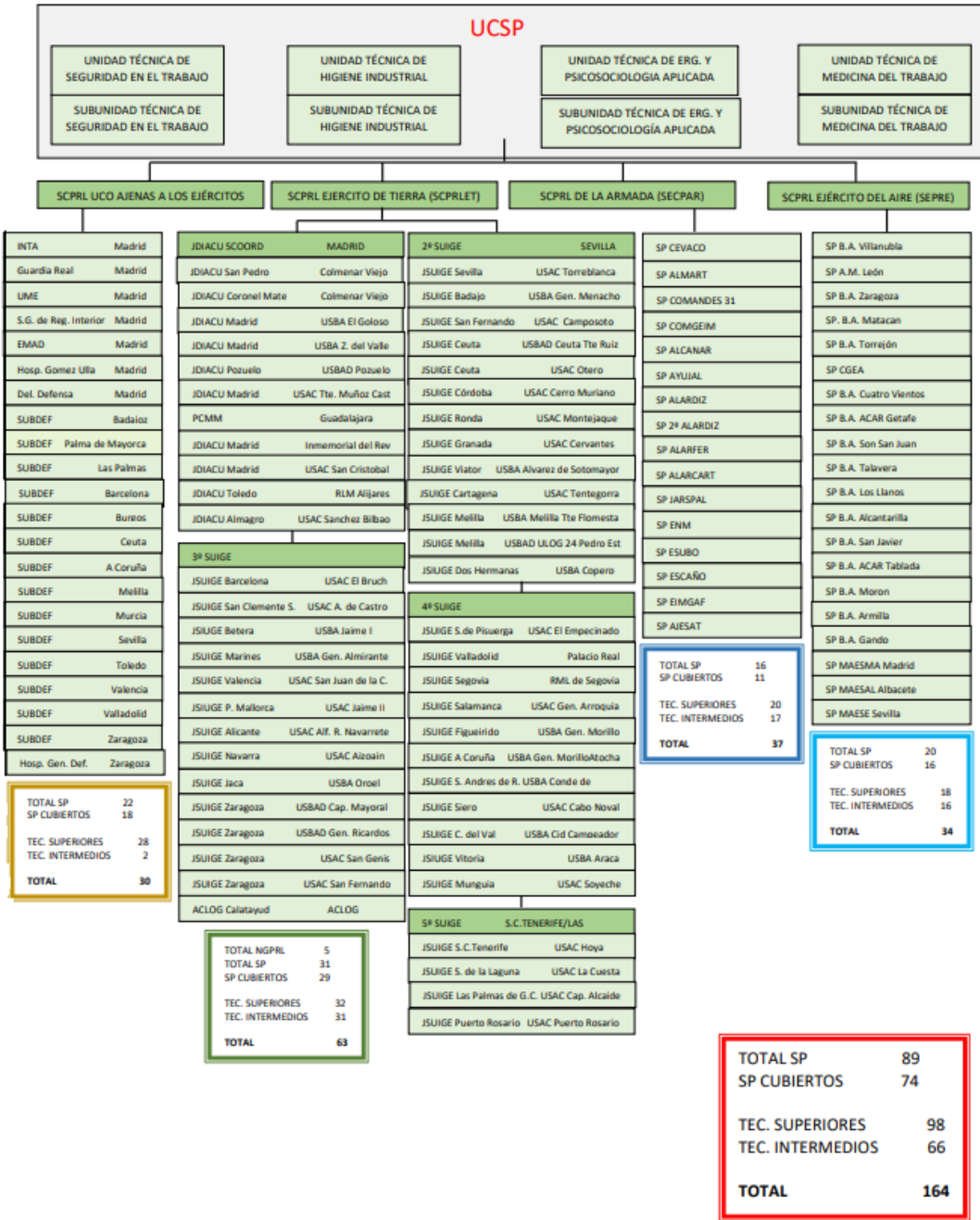
MISIÓN DE PAZ	TIPO D'IIETA	% DIETA INDEMNIZACI ÓN POR RESIDENCIA	%SUMA SUELDO C. EMPLO Y C. GRAL. C. ESPECÍFICO	% C. EMPLEO (C. DEDICACIÓN ESPECIAL)
EUNAVFOR ATALANTA: Personal con Apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
APOYO MALI: Destacamento aereo en Dakar(Senegal) CON apoyo NSE	Senegal	47	70	70
EUTM MALI: Personal operando en Mali SIN apoyo NSE.	Resto del mundo	35	90	70
EUTM MALI: Personal en Mali con apoyo NSE	Resto del mundo	33	90	70
APOYO MALI: Oficial Enlace en Dakar(Senegal) SIN apoyo NSE	Senegal	90	70	70
APOYO MALI: Personal en N'Djamena (Chad) sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
APOYO MALI: Personal destacado en Dakar(Senegal) SIN apoyo NSE	Senegal	90	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK Personal en Irak con apoyo NSE	Irak	57	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK Oficiales de enlace en Irak con apoyo NSE	Irak	57	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal sin Apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Oficiales de enlace con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK	Kuwait	35	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK Personal en Jordania con apoyo NSE	Jordania	43	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK oFICIALES de enlace en Irak con apoyo NSE Oficiales de enlace en Irak sin apoyo NSE	Irak	57	90	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK Personal en Qatar con apoyo NSE	Resto del mundo	39	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK Personal en Qatar sin apoyo NSE	Resto del mundo	39	90	70
OBSERVADORES Y OFENS UE MED. OFEN sin apoyo NSE	Resto del mundo	53	90	80
OBS. EUTM MOZAMBIQUE C/A	Resto del mundo	35	82	95
OBS. EUTM MOZAMBIQUE S/A	Resto del mundo	56	82	95
PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (CMP) Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	75	88
PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (CMP) Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	56	75	88
ASISTENCIA MILITAR DE LA UE A UCRAANIA (EUMAM UA) OFEN sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

EMPLEO	Complemento Disponibilidad mensual
General de Ejército / Almirante General / General del Aire	3.202,28 €
Teniente General / Almirante	2.857,74 €
General de División / Vicealmirante	2.513,82 €
General de Brigada / Contralmirante	2.158,98 €
Coronel / Capitán de Navío	1.894,53 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	1.654,43 €
Comandante / Capitán de Corbeta	1.512,79 €
Capitán / Teniente de Navío	1.297,62 €
Teniente / Alférez de Navío	1.035,82 €
Alférez / Alférez de Fragata	1.005,69 €
Suboficial Mayor	1.372,96 €
Subteniente	1.225,11 €
Brigada	1.040,93 €
Sargento Primero	887,90 €
Sargento	778,23 €
Cabo Mayor	811,98 €
Cabo Primero	778,23 €
Cabo	811,98 €
Soldado / Marinero N14	518,56 €
Cabo Primero Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	600,33 €
Cabo Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	538,97 €
Guardia Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	484,26 €

Anexo «H»

ESTRUCTURA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Anexo «J»

PRINCIPALES ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS EMPLEADOS

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
AALOG	AGRUPACIÓN DE APOYO LOGÍSTICO
ACIETOFAS	ASOCIACIÓN CUERPO DE INGENIEROS ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES DE LAS FAS
ACIME	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MILITARES Y GUARDIAS CIVILES CON DISCAPACIDAD
AEO	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES OPERATIVAS
AET	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS
APL	APTO CON LIMITACIONES
APROFAS	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES DE CARRERA DE LAS FAS
AREDIS	ASOCIACIONES DE MILITARES RETIRADOS Y DISCAPACITADOS
ASFASPRO	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE SUBOFICIALES DE LAS FAS
ASOENFAS	ASOCIACIÓN DE OFICIALES ENFERMEROS DE LAS FAS
ATME	ASOCIACIÓN DE TROPA Y MARINERÍA ESPAÑOLA
AUME	ASOCIACIÓN UNIFICADA DE MILITARES ESPAÑOLES
BAE	BASES, ACUARTELAMIENTOS Y ESTABLECIMIENTOS
BMC	BASE MIGUEL DE CERVANTES
BOD	BOLETÍN OFICIAL DE DEFENSA
BOE	BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
CDMF	CENTROS DOCENTES MILITARES DE FORMACIÓN
CDSCA	CENTRO DEPORTIVO SOCIOCULTURAL DE LA ARMADA
CDSCM	CENTROS DEPORTIVOS SOCIOCULTURALES MILITARES
CEI	CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL
CIEOF	CUERPOS DE INGENIEROS. ESCALA DE OFICIALES
COPERFAS	CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
COPLAN	COORDINADOR DEL PLAN DE CALIDAD DE VIDA
CSCE	COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO
DIAPER	DIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL
DIGENPER	DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIGEREM	DIRECCIÓN GENERAL DE RECLUTAMIENTO Y ENSEÑANZA MILITAR
DIPE	DIRECCIÓN DE PERSONAL
FPE	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
HAM	HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN
INAEM	INSTITUTO ARAGONES DEL EMPLEO
INJUVE	INSTITUTO DE LA JUVENTUD
INVIED	INSTITUTO DE LA VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA
IPEC	INFORME PERSONAL DE CALIFICACIÓN
ISFAS	INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
MADOC	MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
MAPER	MANDO DE PERSONAL
MEFP	MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
OADISFAS	OFICINA DE APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS
OFAP	OFICINA DE APOYO AL PERSONAL
OMI	OBSERVATORIO MILITAR DE LA IGUALDAD
OTP	ORGANO DE TRABAJO PERMANENTE
OVM	OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR
PAD	PENDIENTE DE ASIGNACIÓN DE DESTINO
PAHUET	PATRONATO DE HUERFANOS DEL EJÉRCITO DE TIERRA
PAIDP	PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL DE DESARROLLO PROFESIONAL
PEAC	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
PIJ	PUNTO DE INFORMACIÓN JUVENIL
PIOL	PLAN INTEGRAL DE ORIENTACIÓN LABORAL
RED	RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD
RMSD	RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO
REHERVETASYGC	REAL HERMANDAD DE VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA GUARDIA CIVIL
SAPAD	SERVICIO ACTIVO. PENDIENTE DE ASIGNACIÓN DE DESTINO
SAPROMIL	SERVICIO DE APROVECHAMIENTO DE LAS CAPACIDADES PROFESIONALES DEL PERSONAL MILITAR
SAPZO	SISTEMA DE APOYO AL PERSONAL EN ZONA DE OPERACIONES
SECAVI	SECCIÓN DE CALIDAD DE VIDA Y APOYO A LAS INSTALACIONES
SEPE	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SIPERDEF	SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAL DEL MINISDEF
SSI	SECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACION
SUBAPER	SUBDIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL DEL ET
TERVIES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL TERCIOS VIEJOS
TGCF	TEST GENERAL DE LA CONDICIÓN FÍSICA
UCO	UNIDADES, CENTROS, ORGANISMOS
UHEFA	UNIDAD DE HERIDOS Y FALLECIDOS
UMT	UNIÓN DE MILITARES DE TROPA
UPA	UNIDAD DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO

III. ESTUDIO ESPECÍFICO

«La conciliación de la vida profesional, personal y familiar»

III. ESTUDIO ESPECÍFICO. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

1. INTRODUCCIÓN: METODOLOGÍA Y EL POR QUÉ DE ESTE INFORME

Según consta en el Acta Nº2/2021, correspondiente a la sesión ordinaria del Observatorio de la vida militar de los días 11 y 16 de noviembre de 2021, se aprobó por unanimidad como tema específico para el informe del año 2021 la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su artículo 6 como primera regla de comportamiento del militar lo siguiente:

«La disposición permanente para defender a España, incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario, constituye su primer y más fundamental deber, que ha de tener su diaria expresión en el más exacto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Constitución, en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en esta ley».

A su vez, la citada Ley Orgánica 9/2011, en su artículo 22.1. preceptúa que:

«Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación».

El Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, en el artículo 20, denominado «Disponibilidad para el servicio», preceptúa lo siguiente:

«Estará en disponibilidad permanente para el servicio, que se materializará de forma adecuada al destino que se ocupe y a las circunstancias de la situación, y realizará cualquier tarea o servicio con la máxima diligencia y puntualidad, tanto en operaciones como para garantizar el funcionamiento de las unidades.»

Es evidente que para el cumplimiento de estos deberes, se requiere, entre otros sacrificios, una permanente disponibilidad en cualquier momento y circunstancia de los componentes de las Fuerzas Armadas, lo que se considera una de las cualidades distintivas.

En este contexto, la pertenencia a las Fuerzas Armadas de nuestros hombre y mujeres, no elimina el derecho que ostentan a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, en los términos que se describen en este informe, mediante la recogida de toda la información existente en esta materia, tanto datos como normativa, la opinión de los diferentes ejércitos, así como el análisis del marco jurídico que lo regula y algunas circunstancias del derecho comparado, para, también, después de haber visitado varias unidades, poder presentar unas recomendaciones desde este Observatorio de la vida militar.

Así, y en virtud de la atribución conferida al Observatorio de la vida militar en el apartado 3 del artículo 54.4, de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se solicitaron datos y elementos de juicio necesarios para la elaboración de este estudio a los siguientes organismos:

- Jefe de Estado Mayor de la Defensa (JEMAD)
- Ejército de Tierra
- Armada
- Ejército del Aire y del Espacio
- Unidad Militar de Emergencia
- Subsecretaría de Defensa
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa
- Dirección General de Personal
- Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

Por otra parte, además de realizar búsquedas en fuentes abiertas al objeto de disponer de información de derecho comparado veraz y actualizada sobre este asunto, se solicitó a la Dirección de Política de Defensa que solicitara información sobre este asunto, a través de las correspondientes Agregadurías de Defensa en las Embajadas españolas en:

- Alemania
- Francia
- Italia
- Portugal
- Reino Unido
- Estados Unidos de América

2. RESUMEN DE LAS VISITAS A UNIDADES MILITARES EFECTUADAS POR EL OBSERVATORIO EN 2022

El objetivo principal de las visitas realizadas fue entrevistarse con los representantes de cada una de las categorías militares oficiales, suboficiales y tropa y marinería. También

en la visita a la Flota y Base Naval de Rota se programó una reunión especial con los Comandantes de buque y Jefes de Unidad que permitió ampliar la visión del OVM sobre los problemas de conciliación, que afectan al personal de la Armada, y particularmente al personal embarcado.

En cuanto a la visita a la Base «Coronel Maté» de las FAMET del Ejército de Tierra (ET), el problema más importante expresado por el personal, y que afecta por igual a las tres categorías, es el de las medidas de apoyo a la movilidad que parecen haberse insuficientes, aspecto directamente relacionado con la conciliación.

En la visita a la Base aérea de Zaragoza del Ejército del Aire y del Espacio (EA), también el problema más importante expresado por el personal, y que afecta por igual a oficiales, suboficiales y tropa, se centró en la movilidad derivada de los cambios de destino, debida al tiempo máximo de permanencia en el destino, por ascenso o por necesidad/obligación de realizar cursos. Ello ocasiona problemas familiares de todo tipo, como la renuncia al trabajo del cónyuge para mantener la convivencia con el cónyuge militar que cambia de destino, el problema de la vivienda, y el de la escolarización de los hijos.

En la visita a la Base Naval de Rota y Flota, el problema expresado por el personal de las tres categorías (oficiales, suboficiales y tropa y marinería) es el impacto que tienen las medidas de conciliación en los buques y en sus dotaciones que provoca, cuando no existen plantillas bien dimensionadas, entre otros, la pérdida de capacidades, pérdida de cohesión, erosión de la moral o el incremento de la carga de trabajo.

VISITAS A UNIDADES REALIZADAS POR EL OVM DURANTE 2022



2.1.- VISITA A LA BASE «CORONEL MATÉ» SEDE DEL CUARTEL GENERAL DE LAS FUERZAS AEROMÓVILES DEL EJÉRCITO DE TIERRA (FAMET) (COLMENAR VIEJO. MADRID)

Durante el primer cuatrimestre de 2022 el número total de militares acogidos a alguna medida de conciliación y el porcentaje, distribuido por sexo y categoría militar, se detalla en el siguiente cuadro:

BASE "CORONEL MATÉ"	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	203	18	591	36	742	176	1536	230
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	11	3	99	15	152	72	262	90
Porcentaje	5%	17%	17%	42%	20%	41%	17%	39%

Fuente: Ejército de Tierra

Con respecto a la valoración de la eficacia de las medidas de conciliación, se informó que en todas las Unidades se valoran positivamente las medidas de conciliación ya que redundan en una sensación de mejora en las condiciones de trabajo en el personal militar.

Esta mejoría se manifiesta aún más en aquello que se refiere a la equiparación de los permisos de maternidad/paternidad, incentivando la igualdad de ambos progenitores en lo que se refiere al cuidado de los hijos.

En relación a la valoración del impacto de las medidas de conciliación en la preparación y operatividad de la unidad se indicó que existe cierto impacto negativo en las capacidades de las Unidades para el desarrollo de las actividades propias diarias, servicios, actividades instrucción, adiestramiento y evaluación e incluso formación de contingentes para el despliegue en zona de operaciones (ZO).

La adopción de estas medidas, que van desde un 15% hasta un 30% según el tipo de Unidades, condiciona la realización de las actividades reseñadas, especialmente cuando estas medidas conllevan restricciones en cuanto a la disponibilidad de personal, lo cual genera que dicho trabajo deba ser realizado por personal que no está acogido a medida alguna, obligando en ciertos periodos a un sobre esfuerzo de este último personal.

Por otro lado, se indica que la normativa actual en vigor y sus actualizaciones posteriores recogen toda la casuística posible sin que existan problemas a la hora de su aplicación.

En relación con los cursos, conferencias o actividades de formación programadas y/o impartidas en 2022 a la unidad o a alguno de sus componentes en materia de conciliación, se indicó que cada Unidad alojada en la Base desarrolla diferentes vías para informar a sus subordinados: desde conferencias semestrales/anuales con la actualización de la normativa y los diferentes aspectos relacionados con ella como son los casos de FAMET y PCMHEL, hasta reuniones de carácter mensual y bimensual donde se abordan estos temas y se actualizan contenidos como aquellas que realizan ACAVIET y USBA.

2.2.- VISITA A LA BASE AÉREA DE ZARAGOZA

El porcentaje de personal de la Base que solicita alguna medida de conciliación es bajo, por lo que no impacta en el día a día de las unidades, no obstante, las medidas de con-

ciliación afectan de forma asimétrica dependiendo de las especiales características y circunstancias de las distintas unidades.

BASE AÉREA Zaragoza	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	203	18	591	36	742	176	1536	230
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	11	3	99	15	152	72	262	90
Porcentaje	5%	17%	17%	42%	20%	41%	17%	39%

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El asunto que expresaron con unanimidad, ya que afecta por igual a oficiales, suboficiales y tropa, fue el relativo a la movilidad derivada de los cambios de destino, por ascenso, cursos o por tiempo de permanencia. Ello ocasiona problemas familiares de todo tipo, como la renuncia al trabajo del cónyuge no militar para mantener la convivencia, el problema de la vivienda, y el de la escolarización de los hijos.

2.3.- VISITA A LA FLOTA Y A LA BASE NAVAL DE ROTA

En números, en la Flota el personal acogido a medidas de conciliación es el siguiente:

TOTAL UNIDADES Rota	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	1.126	43	1.976	181	7.423	1.325	10.562	1.512
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	14	6	40	52	333	265	387	423
Porcentaje	1,24%	13,95%	2,02%	28,72%	4,48%	27,54%	3,66%	27,97%

Fuente: Armada

La Armada, y especialmente las unidades operativas, presentan una peculiaridad que no se da en otros ejércitos, y es que despliega unidades orgánicas, por lo que las medidas de conciliación que impliquen acogerse a la exoneración de navegaciones producen una serie de inconvenientes operativos, como es la pérdida de capacidades, cuando el personal para navegar es insuficiente y, en muchos casos, los buques presentan un déficit del 10 al 20 % de efectivos. Es verdad que, el personal que no navega no se adiestra con lo que implica como pérdida de cohesión en las unidades y especialmente, la carga de trabajo extra para los que no concilian, que deben realizar las labores de mar, fuera de casa, por más tiempo, para cubrir las necesidades del servicio de los que no navegan por estar sujetos a alguna medida de conciliación y la dificultad de encontrar, en ocasiones, tareas en tierra para el personal que concilia.

Llamó la atención la unanimidad en las cuatro reuniones (Oficiales, Suboficiales, MTM y Comandantes de buque y Jefes de unidad) sobre la mención al uso abusivo del derecho a conciliar, tanto por el interés económico que suscitan algunas navegaciones y periodos de permiso como por aprovechar las medidas accesorias que proporcionan algunas de las medidas de conciliación reguladas. En cuanto a las medidas apuntadas para solventar el impacto de la conciliación en la operatividad de los buques, la mayoría de las opiniones vertidas apuntan a un sobredimensionamiento de las dotaciones que sean capaces de absorber los efectos nocivos de la falta de personal y el incremento de las retribuciones para el personal que no se acoge a las medidas de

conciliación y más concretamente a la remuneración por los servicios y navegaciones efectuadas.

Para paliar la merma en la operatividad de los buques, la Armada ha creado los Grupos de apoyo a Dotaciones (GAD) y que se encuentra regulado en la Instrucción 42/2020 de AJEMA que desarrolla el «régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias en la estructura de la Armada». Esta medida, si bien supone un apoyo a las dotaciones, no resuelve el problema principal.

En cuanto a la Base Naval de Rota, al ser una dependencia de tierra, el problema de la conciliación no impacta tanto en el quehacer diario, siendo el personal acogido a alguna medida de conciliación el que figura en el siguiente cuadro:

BASE NAVAL Rota	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	46	17	72	6	217	87	335	110
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	2	0	1	1	7	12	10	13
Porcentaje	4,30%	0%	1,38%	16,60%	3,23%	13,80%	3%	11,80%

Fuente: Armada

2.4.- VALORACIÓN GENERAL DE LAS VISITAS

De las distintas visitas efectuadas a las bases militares de los ejércitos y Armada se puede extraer una conclusión unánime, la conciliación no sólo es un derecho asumido en el conjunto de las FAS sino que se considera muy favorable por los militares con independencia del ejército, cuerpo o escala a la que pertenezcan. Incluso se manifiesta que, gracias a las medidas de conciliación, algún militar, ha podido llevar a cabo su vida profesional.

Señalado lo anterior, de los temas expuestos por los participantes en las visitas realizadas a las distintas unidades se pueden extraer como temas principales de preocupación los siguientes:

2.4.1.- Conciliación vs movilidad

La movilidad geográfica que caracteriza la vida militar derivada de los cambios de destino, por causa del tiempo máximo de permanencia, por ascenso o por necesidad u obligación de realizar cursos, ocasiona problemas familiares de todo tipo, como la renuncia al trabajo del cónyuge que también se desplaza para mantener la convivencia con el cónyuge militar que cambia de destino, el problema de la vivienda (ya no existen Patronatos de viviendas militares, y son escasas las viviendas logísticas del INVIED), y el de la escolarización de los hijos.

En definitiva, la calidad de vida y la conciliación familiar se ven seriamente afectadas por la movilidad del militar que se manifiesta esencialmente en dos problemas,

- Vivienda/alojamientos.

Los ascensos al empleo superior suponen un orgullo y una aspiración en la carrera de todo militar, sin embargo, se convierten en un problema cuando implican un cambio de destino y, con ello, un cambio en el lugar de residencia, especialmente cuando el

militar tiene familia. Por eso, no es extraño que algunos militares renuncien a la realización de cursos y, en consecuencia, al ascenso.

En otros casos el militar opta por desplazarse sólo, sin la familia.

La existencia de las viviendas militares¹ facilitaba mucho la movilidad, pero en la actualidad tal posibilidad es muy reducida, por lo que dicha carencia se ve reforzada si se tiene en cuenta:

- El alto precio del alquiler.
- Las ayudas para vivienda son muy limitadas en la cuantía y en el tiempo (3 años).
- Las limitaciones de tiempo que hay para el alojamiento en las residencias militares.
- Las instalaciones para alojamientos en las bases son deficitarias y anticuadas.
- Falta de viviendas logísticas, por lo que el tiempo de espera para obtener una suele ser muy grande, lo que dificulta el acceso a los que llegan destinados.

– Escolarización de los hijos.

Otro factor a tener en cuenta es la escolarización de los hijos que es, en muchas ocasiones, complicada, especialmente difícil en caso de niños que necesitan aulas específicas, en determinadas Comunidades Autónomas con lenguas cooficiales. A ello hay que añadir la dificultad de acceder a colegios concertados. Y, además, que los cambios de destino no se realizan normalmente en las fechas en las que está abierta la matrícula escolar para los hijos. Las necesidades del servicio marcan el cambio del destino y no está previsto que coincidan con el curso escolar.

Llama la atención que en determinadas localidades donde existen colegios pertenecientes al Ministerio de Defensa no hayan admitido a hijos del personal militar, porque han sido cedidos a las Comunidades Autónomas por convenio de colaboración, y los hijos de militares ya no tienen preferencia alguna en su escolarización sobre la población civil residente.

2.4.2.- Conciliación vs operatividad

Un problema importante expresado por el personal de las tres categorías (oficiales, suboficiales y MTM), es el impacto que tienen las medidas de conciliación en la operatividad de las unidades, que producen un estrés muy fuerte en las mismas. Este problema se hizo ver especialmente en la Armada (en los buques), y provoca, entre otros, los problemas de pérdida de capacidades, pérdida de cohesión, erosión de la moral, o el incremento de la carga de trabajo.

En todas las entrevistas se plantea si es compatible la conciliación con los destinos en unidades operativas, ya que la carga de trabajo recae en los que no concilian. En las unidades de la Fuerza no hay personal para reponer las bajas, lo que no ocurre en las unidades no operativas (horario fijo en oficinas) en donde casi nadie solicita conciliación. Se llega a plantear que el que quiera conciliar pida destino en tierra (unidades no operativas). Se afirma que la carga de trabajo recae en los que no concilian, lo que les perjudica.

¹ En la Memoria del Instituto de la vivienda y equipamiento de la Defensa (INVIED) de 2021 se contempla que el organismo autónomo disponía de 11.173 inmuebles, de ellos 5.102 viviendas militares enajenables, 4.518 no enajenables y 724 pabellones de cargo.

Se menciona, también, el problema de las salidas a la mar con un porcentaje elevado de bajas por conciliación, lo que implica que el personal que navega debe hacer un esfuerzo extra que hace más difícil el trabajo y merma el tiempo de descanso. Además, se considera que compensa no salir a navegar porque económicamente supone una reducción pequeña del sueldo (salvo en navegaciones internacionales).

Esta situación impacta en la operatividad de las unidades, especialmente de las unidades de la Flota, y en mayor medida si las plantillas no están completamente cubiertas. Se señalan como posibles soluciones:

- Dimensionamiento adecuado de las plantillas, de las dotaciones, para que se pueda absorber el tanto por ciento del personal que no sale a navegar manteniendo la operatividad de la unidad.
- Un mayor control de las altas y bajas en las medidas de conciliación.
- La posibilidad de crear vacantes específicas en las unidades operativas para personal que concilia.

Se menciona la posibilidad de compensar al que da algo más, mediante el incremento de las retribuciones para el personal que no se acoge a las medidas de conciliación y más concretamente la remuneración por los servicios y navegaciones efectuadas. Además, se contemplaron otro tipo de medidas como reconocimientos o distinciones a quienes cargan con el peso de la conciliación de los demás.

Se plantea la posibilidad que los Jefes de unidad no fuesen los que decidiesen sobre la concesión de las medidas de conciliación en última instancia, sino un organismo independiente con el informe de dichos Jefes.

2.4.3.- Potenciar otras medidas

Existe coincidencia en todas las entrevistas realizadas sobre la necesidad de revisar otras medidas de conciliación tales como:

- La aplicación de las medidas al personal sometido a turnos de trabajo (lo que ocurre en determinadas especialidades como la de controlador aéreo). Plantean, un incremento de plantilla para solucionar el problema.
- La ampliación de medidas por hijos mayores de 12 años, se propone que se eleve la edad hasta los 16 años.
- La ampliación de medidas de conciliación para el cuidado de un hijo menor con una enfermedad no grave, más allá de los días de licencia por asuntos propios.
- La conciliación del personal cuya pareja no pertenezca a las FAS, y principalmente las de aquellas cuya pareja pertenece a las FCSE,
- La repercusión en los informes personales de calificación (IPEC) del personal acogido a medidas de conciliación.
- La necesidad de potenciar la acción social en la FAS como mejorar y ampliar la oferta de las Residencias militares.
- Mantener y, en lo posible mejorar, el acuerdo con RENFE sobre las reducciones del importe de los viajes en ferrocarril.
- Dotar de más medios, tanto personales como materiales y económicos, a las oficinas de apoyo al personal.
- Dotar de CEI a las bases y acuartelamientos que carecen de ellos.
- La posibilidad de retribuir los servicios y guardias que se realizaran fuera del horario habitual.

3. CONCLUSIONES

El artículo 8 de la Constitución Española dispone que *«Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional»*.

Para cumplir esta misión esencial las FAS han de contar con unas unidades operativas y preparadas con un grado de disponibilidad suficiente para desenvolverse con éxito en situación de conflicto. Para ello, es necesario que el militar se instruya, que la Unidad en la que esté encuadrado cuente con personal que le permita participar en actividades de adiestramiento y, por último, que esté motivado. También es muy importante que su familia se encuentra debidamente atendida. En este punto es esencial la existencia de mecanismos o medidas que faciliten la conciliación de lo uno con lo otro.

Las características especiales de las FAS, su idiosincrasia y las prioritarias necesidades del servicio van a delimitar la aplicación de las medidas de conciliación en el ámbito de los ejércitos, debiendo adaptarse a sus especiales condicionantes para obtener el menor impacto posible y la plena aplicación del derecho.

Pero esas diferencias no significan que no evolucione al ritmo que la sociedad lo hace. Los cambios en el modelo social y familiar se han trasladado también a las Fuerzas Armadas. Desde hace 35 años la mujer se ha ido incorporando a las FAS, que son plenamente profesionales desde hace 21 años.

El modelo de familia tradicional ha ido cambiando con la incorporación de la mujer al trabajo, el incremento de las familias en que los dos miembros son militares, la aparición de matrimonios entre personas del mismo sexo, el aumento de las familias monoparentales y de parejas divorciadas con distintos tipos de custodia o el de la esperanza de vida, que conlleva que muchas veces haya que hacerse cargo de familiares dependientes durante largos periodos de tiempo.

Todo lo anterior ha requerido establecer una nueva normativa, o la adaptación de la ya existente, tanto en el ordenamiento jurídico general como en el específico militar. Si bien en el primero comenzó antes, las FAS no se han quedado desfasadas, adaptando dentro de sus especiales características la nueva normativa y creando la propia para los aspectos particulares o específicos. Dicho régimen jurídico específico no debe suponer una injustificada carga para los miembros de las FAS.

Se pueden distinguir dos tipos de unidades en las Fuerzas Armadas.

Por un lado, las unidades más estables, de trabajo más rutinario y horarios más fijos, y en las que la aplicación de las medidas no presenta excesivos problemas, aunque se pueden dar casos aislados.

Por otro lado las unidades de la Fuerza, con ejercicios, maniobras o navegaciones prolongadas, y frecuentes despliegues en el exterior, se hace más complicada la aplicación de estas medidas. En este tipo de unidades, el acogerse a medidas de conciliación tiene un mayor impacto. Es importante indicar que las medidas de conciliación no sólo afectan al personal que está acogido a ellas, sino también a la Unidad en su conjunto, ya que pueden suponer una sobrecarga sobre el resto del personal para realizar otras tareas necesarias, como las administrativas y de gestión, el mantenimiento, o una mayor frecuencia en la realización de guardias.

Para conseguir que las medidas sean efectivas, que se apliquen correctamente y que se lleve un seguimiento para ver si es necesario introducir mejoras o nuevas medidas, se han creado diversos organismos. En 2005 se creó el Observatorio de la mujer, que pasó a denominarse en 2011 Observatorio Militar para la Igualdad. En dicho año 2011 se creó el Consejo de Personal de las FAS, y en ese mismo año el Observatorio de la vida militar, adscrito a las Cortes Generales. En el ámbito del COPERFAS, las medidas de conciliación han sido tratadas en múltiples ocasiones evidenciándose que es un aspecto realmente importante en la vida de nuestros militares.

Cada ejército ha desarrollado su propia normativa para intentar adaptar lo general a sus casos particulares, sin embargo sería bueno que se respetase el marco común para todo el Ministerio de Defensa, para todas las FAS, y que las adaptaciones fuesen las estrictamente necesarias por parte de los ejércitos, evitando la posibilidad de producirse agravios comparativos o desigualdades en la aplicación del marco regulatorio común.

Hay que indicar que el Ejército de Tierra es el más afectado por la conciliación, desde un punto de vista cuantitativo, pero es en la Armada donde el impacto cualitativo es mayor, especialmente en unidades de la Flota.

3.1.- GENERALES

1. En las FAS se asume como una necesidad real la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. La aplicación de las medidas se lleva a cabo con normalidad.
2. En general, las medidas de conciliación han sido bien acogidas por parte del personal militar.
3. Los militares españoles, en pocos años, han pasado de tener una normativa de personal que resultaba mucho más restrictiva que la del resto de la Administración General del Estado, para tener, en la actualidad, un sistema de permisos y licencias similar al del resto de los funcionarios públicos y, en algunos casos, más avanzado que en el resto de la función pública.



Fuente: DIGENPER

4. Se ha trasladado la normativa de conciliación de aplicación a la Administración General del Estado, pero adaptada a las singularidades de las Fuerzas Armadas, donde existen guardias, maniobras y operaciones en el exterior.
5. La constante evolución de la normativa respecto a las medidas de conciliación a las que el personal militar puede acogerse ha llevado a que el número de consultas al Observatorio Militar de la Igualdad haya ido aumentando en los últimos años, recibiendo en 2022, en torno a 1000 consultas (incluidas consultas telefónicas y correos electrónicos)

Prácticamente, ocurre lo mismo con los informes previos a la resolución de los recursos de alzada que han sufrido un aumento desde 2018, habiéndose informado 128 recursos en 2022.

6. Con la estimación, total o parcial, en el Pleno extraordinario del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) de 18 de septiembre de 2018, de un número significativo de iniciativas (56) de apoyo a la conciliación, se inicia un nuevo periodo cuya materialización normativa se llevó a cabo, en febrero de 2019, con la publicación de dos Reales Decretos y tres Órdenes Ministeriales.
7. La aplicación de determinadas medidas de conciliación en las unidades puede suponer el incremento de la carga de trabajo y servicios en aquellos componentes de la unidad que no concilian, circunstancia que puede afectar negativamente a las capacidades de las unidades y provocando el consecuente impacto en su adiestramiento y operatividad, si no se aumentan sus plantillas.
8. En relación a los objetivos de igualdad se puede apreciar que, pese al incremento en el número de acogidos a medidas de conciliación entre el personal masculino, el porcentaje de mujeres que han disfrutado de alguna medida de conciliación ha sido superior en todas las categorías militares y destinos, aunque los porcentajes tienden a converger.
9. Con respecto a la tendencia en el último lustro:
 - En el conjunto las FAS, los solicitantes de medidas de conciliación han ido progresivamente en aumento.
 - En relación con las mujeres (oficiales, suboficiales, tropa y marinería), la demanda de medidas de conciliación se ha reducido levemente.
 - En lo que relativo a los hombres (oficiales, suboficiales, tropa y marinería), la demanda de medidas de conciliación se mantiene constante.
 - Por la tendencia demostrada es previsible que, en un futuro, el personal adherido a las medidas de conciliación siga aumentando progresivamente, debido a los hombres más que a las mujeres.
10. En comparación con los países de nuestro entorno, con carácter general en nuestras Fuerzas Armadas, la normativa está más avanzada y encaminada hacia una igualdad real entre mujeres y hombres, pese a que entre las medidas de conciliación priman las ausencias temporales del trabajo sobre otras medidas que proporcionan mayor flexibilidad al sistema (ayudas a la dependencia, servicios de guardería, etc.). En algunos países, como Francia, son significativas las ayudas de carácter económico que se perciben para paliar las dificultades derivadas de la conciliación.

3.2.- ESPECÍFICAS

De la información sobre conciliación recibida por este Observatorio de la vida militar procedente de los distintos organismos de las Fuerzas Armadas podríamos subrayar las siguientes conclusiones:

3.2.1. Estado Mayor de la Defensa

Se considera excesivo el trámite administrativo que conllevan las comisiones de servicio para el cuidado de familiares (hijos, mayores o enfermedad grave).

3.2.2. Ejército de Tierra

El Ejército de Tierra concluye que:

- a) Las unidades de la Fuerza son las más afectadas por las medidas de conciliación, ya que encuentran grandes dificultades para llevar a cabo un plan de preparación adecuado. La operatividad se ve resentida.
- b) Para los jefes de unidad es muy difícil desarrollar un programa completo y coherente de instrucción y adiestramiento de sus unidades, ya que, además de la ausencia de personal, éste no siempre es el mismo todos los días. Esto provoca una pérdida general del nivel de preparación de las unidades.
- c) La moral y la cohesión interna de la unidad se ven afectadas por el recargo en servicios que sufren quienes no se acogen a medidas de conciliación.
- d) En muchos casos, un alto porcentaje del personal que disfruta de alguna medida de conciliación solicitaría su suspensión si tuviera la oportunidad de desplegar en una operación exterior.

Para mitigar, en la medida de lo posible, el impacto negativo de las medidas de conciliación en la preparación de las unidades se propone, entre otras:

- a) Incrementar el número de efectivos en las FAS dentro de los límites establecidos en la Ley de la carrera militar (entre 130.000 y 140.000) de modo que la cobertura de las unidades se incremente, y el impacto en las ausencias se compense con una mayor cobertura. En concreto, las unidades más afectadas (las de la Fuerza), deberían ver incrementada su cobertura hasta un 90% de sus plantillas orgánicas.
- b) Dotar a los Jefes de Unidad de herramientas que permitan incentivar adecuadamente la disponibilidad permanente de su personal y compensar adecuadamente el recargo que sufren quienes deben atender los servicios no prestados por los que disfrutaban de las medidas de conciliación.
- c) Estudiar posibles medidas para que el personal acogido a medidas de conciliación no pueda estar destinado en unidades operativas después de un determinado tiempo.
- d) Mejorar cuantos aspectos se pueda del apoyo al personal en los acuartelamientos o en sus proximidades (guarderías, centros de atención a mayores y dependientes, etc.).
- e) Indemnizar guardias y servicios, así como otras medidas de carácter retributivo.

3.2.3.- Armada

La Armada concluye que para minimizar el impacto operativo que crea las reducciones de jornada con exoneración de navegaciones por un tiempo prolongado, es necesario:

Modificar el Reglamento de Destinos de forma que se permita el cambio de puesto del militar embarcado cuando lleve seis meses exonerado de navegaciones (medida no aplicable a los periodos de embarazo y lactancia, que se rigen por lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de Destinos).

Crear puestos excedentes de plantilla de la Relación de Puestos Militares (RPM) de la Armada en unidades no operativas a los que poder destinar al citado personal.

Aumentar el número de efectivos que permita cubrir los puestos de las vacantes generadas en los buques, por la exoneración derivada de la reducción de jornada o la necesidad de cobertura de las vacantes a duplicar del personal que se acoge a medidas de conciliación por gestación o lactancia que no implican pérdida de destino.

3.2.4. Ejército del Aire y del Espacio

Según lo informado por el Ejército del Aire, no existen problemas relevantes en la aplicación de la normativa sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

4. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones desarrolladas tienen como fin mejorar la situación de la conciliación del personal militar, en beneficio de los militares y sus familias, fortaleciendo el trabajo de las Fuerzas Armadas.

- VI. Establecer un procedimiento uniforme de seguimiento y evaluación de las medidas de conciliación que contabilice las diferentes medidas de conciliación existentes y el número de militares acogidos a alguna medida de conciliación, con la finalidad de facilitar la evaluación en su conjunto de la eficacia de las distintas medidas, valorando la complejidad de su aplicación en las Fuerzas Armadas.
- VII. Utilizar los datos de conciliación, que con carácter recurrente se dispone del ejercicio de este derecho, a los efectos de proceder al aumento de las plantillas de las FAS, no sólo en reposición de efectivos, sino también en dotar las plazas necesarias para amortiguar el impacto del ejercicio de este derecho en las diferentes unidades, especialmente en las unidades de la Fuerza.
- VIII. Aumentar las actividades informativas y de formación en materia de conciliación, dirigidas al personal de las FAS, con el objetivo de mejorar el conocimiento de la legislación y concienciar al personal sobre la necesidad y condiciones para la concesión de las distintas medidas de conciliación familiar. Entre dichas medidas, dar la máxima difusión a la «Guía de Conciliación» de DIGENPER, así como dar mayor visibilidad al Observatorio Militar de la Igualdad, que es el organismo al que se pueden realizar consultas individuales sobre conciliación.
- IX. Estudiar la posibilidad de conceder medidas de conciliación, por hijos menores de edad ampliando el límite de la edad a los 16 años, debido a que las necesidades del menor pueden ser las mismas.
- X. Que en los casos de traslado, se facilite el derecho a vivienda en el nuevo destino, con alquileres por debajo del precio de mercado en las proximidades, además de derechos preferentes en los programas de viviendas públicas impulsados por las distintas Administraciones. También se puede considerar que la ayuda del INVIED, u otras que procedan, se amplíen en el tiempo y en la cuantía.
- XI. Facilidades para escolarizar a los hijos durante los traslados, posibilidades de matricular al hijo fuera de los plazos normales, sin estar restringido por los calendarios autonómicos, o de que el colegio o instituto genere plazas extras si se produce un traslado en periodo que no permitió la matriculación en tiempo oportuno.
- XII. La regulación normativa del derecho a la conciliación debe respetar las disposiciones legales y reglamentarias básicas en las que se regula. Ello supone que la concreción de ese marco legal por cada ejército debe hacerse desde el más riguroso respeto del mismo, evitando que, a través de normativa de cada uno de ellos, se

construya un marco normativo singular que suponga modificaciones sustanciales y que pueda dar lugar a aplicaciones singularizadas y específicas que no tienen cobertura normativa.

- XIII. Como elemento esencial para la plena efectividad del derecho a la conciliación conjugado con la operatividad de las unidades resulta imprescindible el aumento de las plantillas y la integración de este derecho en la planificación estratégica y operativa con redimensionamiento al alza de las capacidades de personal de las Fuerzas Armadas.
- XIV. Incremento de órganos de apoyo a las familias, de su actividad, de sus medios, presupuestos y de su capacidad de interlocución real con las familias de los militares. Las OFAP pueden ser un órgano que, con las adaptaciones necesarias, pudiera servir de punto de información para los miembros de las Fuerzas Armadas y de sus familias.
- XV. Deben implementarse medidas para deslocalizar el trabajo, teletrabajo y jornada reducida semanal, estando atentos a las medias que se puedan adoptar en el ámbito de la Función Pública de la Administración del Estado y valorar el denominando «trabajo comprimido», que permite trabajar más horas en menos día.
- XVI. En materia retributiva, aumentar significativamente las retribuciones de los miembros de las Fuerza Armadas, retribuyendo servicios y guardias y establecer ayudas específicas para quienes pueden demandar medidas de conciliación. Al mismo tiempo, establecer una compensación económica de quienes no disfrutaban de las medidas de conciliación, para premiar su sobreesfuerzo y plena disponibilidad, o gratificar de alguna forma la realización de servicios.
- XVII. Modernizar la regulación del marco legal regulador de la Movilidad Geográfica en consonancia con recomendaciones ya realizadas por el Observatorio de la vida militar.
- XVIII. Modificación de marco normativo para que las familias en las que ambos progenitores sean militares sean consideradas como un bloque familiar a la hora de asignación de destinos y tendrán prioridad para cumplir las condiciones de embarque o destino.
- XIX. Creación de Planes familiares que contengan programas de apoyo a todo tipo de familias, que esté dotado presupuestariamente, y que se individualicen en función de las circunstancias de cada familia.
- XX. Establecer vías de colaboración entre el Ministerio de Defensa, Comunidades Autónomas y Administraciones locales en materia de conciliación, educación, vivienda, movilidad geográfica, empleo, etc. como consecuencia de entender que la Defensa compete a todas las Administraciones y a la sociedad. Lo que se ha de traducir en medidas concretas que mejoren los derechos y la vida de los militares y de sus familias.
- XXI. Extensión a todos los Ejércitos de jornada semanal que permita concentrar el trabajo y el servicio en las unidades de martes a jueves, con las especificidades de cada situación y las características de la unidad.
- XXII. Llevar a cabo un seguimiento constante de las leyes de familia dictadas por las Comunidades Autónomas y por el Estado e implementar su contenido a la normativa militar que se vea afectada.
- XXIII. En general, no hay problemas en la aplicación -en el reconocimiento de los derechos- derivados de las medidas aplicables en materia de conciliación. Las medidas de conciliación son vistas como un derecho, como una conquista muy positiva, en el trabajo de nuestros militares, y como tal, se organizan actividades diversas en las diferentes bases, como conferencias y/o actividades formativas para dar a conocer las medidas de conciliación entre los miembros de las FAS. Deben continuarse estas dinámicas informativas que permitan conocer el derecho a la conciliación, su aplicación práctica y su gestión administrativa

- XXIV. La mejora de las soluciones habitacionales en las bases o acuartelamientos, como soluciones para la residencia de los militares y sus familias ante un cambio de destino, aunque puede verse y se conceptúa como una buena solución a corto plazo, puede plantear problemas serios a corto o medio plazo por concentrarse la residencia de la familia o del militar -si no traslada consigo a su familia- en el propio lugar de trabajo. Nos referimos a falta de integración en la sociedad civil, potenciales resoluciones complejas de derecho de familia o de violencia de género y su impacto en el colectivo, la potencial creación de guetos y la falta de intimidad, entre otros aspectos.
- XXV. Es necesario cambiar la óptica de visión de estas medidas de conciliación. Se debería, en cada caso realizar una valoración de las necesidades e impacto en la vida familiar del militar que se somete a conciliación, de forma que se modificase la óptica, pasando de derechos individuales a necesidades familiares, potenciando la realidad familiar y fomentando la mejora de las necesidades personales en función de las circunstancias objetivas. Las OFAP serían órganos ideales para poder atender esa visión global.

5. LA CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS. DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En las Fuerzas Armadas los hombres y mujeres que la integran son su mayor valor. Efectivamente, el componente humano de las Fuerzas Armadas es en sí mismo tan determinante que sin él no se puede concebir la propia institución. Por lo tanto, su adecuada selección, formación, motivación y salvaguardia de sus derechos son indispensables para su correcto funcionamiento y un elemento determinante de su propia eficacia. Junto a ello es necesario que se cuente con medidas que velen por sus derechos y la cobertura de sus necesidades y las de sus familias.

Desde la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas², la conciliación ha sido paulatinamente desarrollada y aceptada por la comunidad militar, y se ha configurado como un auténtico derecho de manera similar al resto de la sociedad.

La conciliación de la vida profesional, personal y familiar es un derecho del personal militar recogido en el artículo 6 de la Ley de la carrera militar (Ley 39/2007, de 19 de noviembre) y en el artículo 22 de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LO 9/2011, de 27 de julio). En adelante, toda referencia al término conciliación debe entenderse referida a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, tal y como se denomina en la regulación relativa al ámbito de las Fuerzas Armadas.

El Ministerio de Defensa ha adaptado su regulación a la común, aunque con sus dificultades por causa de horarios, maniobras, guardias y servicios, disponibilidad permanente, cambios de destino, movilidad geográfica, periodos formativos en otra localidad, misiones internacionales, etc.

En el marco de la política de personal del Ministerio de Defensa se ha realizado un importante impulso de las medidas de conciliación para que las mujeres y hombres militares puedan compaginar trabajo y familia, buscando el necesario equilibrio con la operatividad de las unidades para el cumplimiento de las misiones encomendadas a las Fuerzas Armadas.

2 RD Ley 1/1988, de 22 de febrero.

5.1. RELACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CONCEDIDAS DURANTE EL AÑO 2022

Número total de militares, en el OC, UME, ET, ARM, EA y EMAD en su conjunto, acogidos a alguna medida de conciliación durante 2022, distribuidos por sexo y categoría militar:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN		OF.		SOF.		MTM		Total	%	
AÑO 2022		H	M	H	M	H	M		H	M
Flexibilidad horaria		151	38	680	120	1.879	1.073	3.941	68,76%	31,24%
PERMISOS	P. Fallecimiento, enfermedad grave	1.034	167	2.749	233	6.944	1.844	12.971	82,70%	17,30%
	P. Deber inexcusable	219	42	594	76	1.904	718	3.553	76,47%	23,53%
	P. Matrimonio	238	37	481	38	1.095	213	2.102	86,30%	13,70%
	P. Fecundación, reproducción. Asistida	5	3	20	2	52	25	107	71,96%	28,04%
	P. Personas dependientes	8	2	15	2	50	23	100	73,00%	27,00%
	P. Ex. Prenatales, preparación parto	11	4	39	5	129	17	205	87,32%	12,68%
	P. Parto	13	79	24	91	50	403	660	13,18%	86,82%
	P. Parto prematuro/ hospitalización		1	2	4	6	8	21	38,10%	61,90%
	P. Adopción, acogimiento	4		7	1	12	4	28	82,14%	17,86%
	Paternidad prematuro	12		4		22	2	40	95,00%	5,00%
	P. Paternidad	759		1.134	10	2.879	36	4.818	99,05%	0,95%
	P. Lactancia	172	58	537	87	1.803	409	3.066	81,93%	18,07%
	P. Parto, adopción, paternidad, lactancia a tiempo parcial.	33	1	42	2	91	2	171	97,08%	2,92%
	P. Gestación		13		9		18	40	0,00%	100,00%
REDUCCIONES DE JORNADA	RJ. Guarda legal menor 4 años	14	17	93	72	1.428	701	2.325	66,02%	33,98%
	RJ. Guarda legal menor 4 años (Custodia compartida)	1	1	2		16	6	26	73,08%	26,92%
	RJ. Guarda legal menor 4 a 12 años	12	21	60	36	1.146	825	2.100	58,00%	42,00%
	RJ. Guarda legal hasta 12 años (Custodia compartida)			11	1	70	24	106	76,42%	23,58%
	RJ. Cuidado directo familiar / mayor/ discapacitado.	3	4	7	4	232	74	324	74,69%	25,31%
	RJ. Enfermedad muy grave	3	1	9	2	28	4	47	85,11%	14,89%
	RJ. Guarda legal monoparental	3	1	1	11	42	197	255	18,04%	81,96%
	RJ. Cuidado hijo menor edad enfermedad grave.	1	3	9	4	39	59	115	42,61%	57,39%
	RJ. Nacimiento hijo prematuro/hospitalizado			1		7	7	15	53,33%	46,67%
	RJ. por interés particular			1			4	5	20,00%	80,00%
LICENCIAS	Licencia por asuntos propios	61	27	144	20	1.724	503	2.479	77,81%	22,19%
	Licencia por asuntos propios (enfermedad grave familiar 1º grado)	1		3		7	1	12	91,67%	8,33%
	Licencia por estudios	18	5	13	4	441	92	573	82,37%	17,63%
OTROS	Movilidad víctima Violencia género		2		2		49	53	0,00%	100,00%
	Comisión víctima acoso						1	1	0,00%	100,00%
	Movilidad profesional, personal y familiar	2		3	1	17	2	25	88,00%	12,00%
	Movilidad periodo de lactancia		2	5	9	2	32	50	14,00%	86,00%
	Movilidad por circunstancias excepcionales	7	1	7	4	15	6	40	72,50%	27,50%

Fuente: DIGENPER

5.2. NÚMERO DE MILITARES QUE SE HAN ACOGIDO A ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN ENTRE 2019 Y 2022

Se presentan en este apartado los datos sobre el personal militar que se ha acogido a alguna de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, durante los años 2019 a 2022.

Se distinguen, por un lado el número de personal militar acogido a alguna medida de conciliación, distinguiendo por categorías y sexos, y por otro el total de las medidas de conciliación aplicadas.

En las tablas siguientes se detallan los datos que reflejan el número de militares (hombres y mujeres) destinados en el Estado Mayor de la Defensa, Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire y del Espacio y la Unidad Militar de Emergencias, que se han acogido a alguna de las medidas de conciliación, durante los años 2019 a 2022. Los datos han sido proporcionados por cada uno de los organismos.

5.2.1. Estado Mayor de la Defensa

CONCILIACIÓN-EMAD Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	1.008	14	1,4%
		M	33	1	3,0%
	2020	H	1.006	8	0,8%
		M	40	0	0,0%
	2021	H	918	14	1,5%
		M	35	2	5,7%
	2022	H	982	26	2,6%
		M	44	2	4,5%
SUBOFICIALES	2019	H	608	32	5,3%
		M	16	0	0,0%
	2020	H	583	11	1,9%
		M	20	2	10,0%
	2021	H	535	10	1,9%
		M	26	2	7,7%
	2022	H	577	19	3,3%
		M	33	1	3,0%
TROPA Y MARINERÍA	2019	H	250	15	6,0%
		M	78	10	12,8%
	2020	H	264	11	4,2%
		M	75	3	4,0%
	2021	H	245	6	2,4%
		M	73	1	1,4%
	2022	H	243	1	0,4%
		M	69	1	1,4%
TOTAL	2019	H	1.866	61	3,3%
		M	127	11	8,7%
	2020	H	1.853	30	1,6%
		M	135	5	3,7%
	2021	H	1.698	30	1,8%
		M	134	5	3,7%
	2022	H	1.802	46	2,55%
		M	146	4	2,74%
TOTAL de TOTALES	2019		1.993	72	3,6%
	2020		1.988	35	1,8%
	2021		1.832	35	1,9%
	2022		1.948	50	2,57%

Fuente: EMAD

Las ratios de conciliación en el EMAD permanecen relativamente estables durante los años de este estudio, siendo muy inferiores a los correspondientes a los ejércitos y la UME. Esto puede ser debido al perfil del personal destinado (La gran mayoría en el segundo tramo de carrera) y a la particular estructura de los diferentes organismos que componen el Estado Mayor de la Defensa.

5.2.2. Ejército de Tierra

CONCILIACIÓN EJERCITO DE TIERRA Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	6.137	775	12,6%
		M	495	121	24,4%
	2020	H	5.781	912	15,8%
		M	505	179	35,4%
	2021	H	5.686	705	12,4%
		M	499	95	19,0%
	2022	H	5.269	1.236	23,5%
		M	267	75	28,1%
SUBOFICIALES	2019	H	12.708	2.799	22,0%
		M	709	311	43,9%
	2020	H	12.550	3.126	24,9%
		M	724	399	55,1%
	2021	H	12.224	2.323	19,0%
		M	711	245	34,5%
	2022	H	11.893	3.534	29,7%
		M	749	324	43,3%
TROPA Y MARINERÍA	2019	H	38.864	8.456	21,8%
		M	6.870	2.847	41,4%
	2020	H	40.096	11.587	28,9%
		M	6.801	4.901	72,1%
	2021	H	40.348	7.614	18,9%
		M	6.731	2.608	38,7%
	2022	H	39.630	10.627	26,8%
		M	6.536	2.964	45,3%

CONCILIACIÓN EJERCITO DE TIERRA Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
TOTAL	2019	H	57.709	12.030	20,8%
		M	8.074	3.279	40,6%
	2020	H	58.427	15.625	26,7%
		M	8.030	5.479	68,2%
	2021	H	58.258	10.642	18,3%
		M	7.941	2.948	37,1%
	2022	H	56.792	15.397	27,11%
		M	7.552	3.363	44,53%
TOTAL de TOTALES	2019	H	65.783	15.309	23,3%
	2020	H	66.457	21.104	31,8%
	2021	H	66.199	13.590	20,5%
	2022	H	64.344	18.760	29,16%

Fuente: Ejército de Tierra

Aunque en el Ejército de Tierra existe, en el año 2022, una gran brecha de más de 17 puntos en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, esta se ha reducido en tres puntos desde 2019.

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2022

EJÉRCITO DE TIERRA	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	2.439	469	44.444	5.595	9.909	1.488
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	662	189	12.426	2.530	2.309	644
Porcentaje	27,14%	40,30%	27,96%	45,22%	23,30%	43,28%

Fuente: Ejército de Tierra

En lo que se refiere a la distribución en la organización del Ejército de Tierra, el porcentaje del personal que concilia está muy equilibrado entre el Cuartel General, la Fuerza y el Apoyo a la Fuerza. Es significativo que el personal que más solicita medidas de conciliación es el personal femenino tanto de la escala de suboficiales como de tropa de la Fuerza. Por otra parte, el 40% del personal femenino de cada escala disfruta de alguna medida de conciliación.

También hay que resaltar que los porcentajes del Ejército de Tierra son muy superiores al resto, triplicando el porcentaje de hombres que concilian respecto a la Armada (27,11 % en el ET y el 7,77 % en la Armada) y prácticamente doblando el del Ejército del Aire (17,74 %). En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que concilian en el Ejército de Tierra (44.53 %) duplica el de la Armada (18,32 %) y supera en más quince puntos el del Ejército del Aire y del Espacio (26.04 %).

En lo que se refiere a los porcentajes por categorías, no hay diferencias significativas entre los oficiales, suboficiales y tropa que concilian, del Cuartel General, de la Fuerza y del apoyo a la Fuerza, manteniéndose los hombres en el entorno del 27 % y las mujeres en el 43 %.

El Observatorio de la vida militar ha solicitado información sobre el personal militar que renuncia a las medidas de conciliación para incorporarse a los contingentes que despliegan en el exterior de Territorio Nacional. El Ejército de Tierra ha remitido el siguiente cuadro referido a la Brigada «Guzmán el Bueno» X, desplegada en la «Operación Libre Hidalgo XXXVII», en el Líbano.

RENUNCIA A LA CONCILIACIÓN POR DESPLEGAR EN EL EXTERIOR

BRIGADA "GUZMÁN EL BUENO" X	Oficiales		Suboficiales		Tropa		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares acogidos durante el año 2022 a medidas de conciliación.	3	2	39	9	151	57	193	68
Militares que han renunciado a las medidas de conciliación para participar en la Operación Libre Hidalgo XXXVII.	0	0	2	1	4	1	6	2
Militares que han vuelto a acogerse a medidas de conciliación al regresar de la Operación Libre Hidalgo XXXVII.	0	0	2	1	4	1	6	2

Fuente: Ejército de Tierra

5.2.3. Armada

CONCILIACIÓN- ARMADA Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	2.657	257	9,7%
		M	97	35	36,1%
	2020	H	2.536	237	9,3%
		M	135	45	33,3%
	2021	H	2.550	210	8,2%
		M	141	30	21,3%
	2022	H	2.538	99	3,9%
		M	142	24	16,9%
SUBOFICIALES	2019	H	3.463	500	14,4%
		M	185	77	41,6%
	2020	H	3.813	413	10,8%
		M	270	145	53,7%
	2021	H	3.734	286	7,7%
		M	294	60	20,4%
	2022	H	3.641	184	5,1%
		M	306	49	16,0%
TROPA Y MARINERÍA	2019	H	8.320	1.790	21,5%
		M	1.390	696	50,1%
	2020	H	9.344	1.969	21,1%
		M	1.939	841	43,4%
	2021	H	9.496	1.066	11,2%
		M	1.966	466	23,7%
	2022	H	9.527	927	9,7%
		M	1.970	370	18,8%
TOTAL	2019	H	14.440	2.547	17,6%
		M	1.672	808	48,3%
	2020	H	15.693	2.619	16,7%
		M	2.344	1.031	44,0%
	2021	H	15.780	1.562	9,9%
		M	2.401	556	23,2%
	2022	H	15.706	1.210	7,70%
		M	2.418	443	18,32%
TOTAL de TOTALES	2019	H	16.112	3.355	20,8%
	2020	H	18.037	3.650	20,2%
	2021	H	18.181	2.118	11,6%
	2022	H	18.124	1.653	9,12%

Fuente: Armada

Aunque existe todavía una brecha de más de 10 puntos en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, esta se ha reducido en veinte puntos desde 2019.

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2022

ARMADA	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares dest	859	166	10.158	1.432	3.577	734
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	29	12	903	275	278	156
Porcentaje	3,38%	7,23%	8,89%	19,20%	7,77%	21,25%

Fuente: Armada

La Armada es la que tiene los menores porcentajes de personal que concilia en todas las categorías, sean hombres o mujeres. A pesar de este dato el impacto, sobre todo en la Flota, es muy importante.

En lo que se refiere a la distribución en la organización de la Armada, el porcentaje del personal que concilia en su Cuartel General es muy inferior al que lo hace en la Fuerza y el Apoyo a la Fuerza. Hay que resaltar el escaso número de hombres de la Fuerza que concilia (8,89%), el menor de los de la Fuerza de los ejércitos (en el ET concilian el 27,96% de los hombres de la Fuerza y en el EA el 18,16%). También es significativo el porcentaje de personal del Apoyo a la Fuerza de la Armada que se acoge a medidas de conciliación, muy similar al de la Fuerza.

En lo que se refiere a los porcentajes por categorías, también hay similitud entre los oficiales, suboficiales y tropa que concilian, los oficiales hombres son los que menos concilian, siendo las suboficiales y mujeres de la marinería las que alcanzan los mayores porcentajes en la Armada (21% y 22%, respectivamente).

Es de reseñar que, en la Armada, con el fin de compaginar trabajo y familia, se está considerando la implantación del trabajo de manera deslocalizada para personal militar cuyo destino no se encuentre en la localidad de su domicilio familiar. El proyecto que está llevando la Armada consiste en habilitar espacios en Unidades militares, sitas en la localidad familiar, con los servicios necesarios para que ese personal, bajo ciertas condiciones, pueda trabajar a distancia desde ellos.

De esta manera permanecen en la localidad familiar, pero trabajan en lugares específicos dispuestos para ello en dependencias de la Armada (vendría a ser parecido al coworking), evitando distracciones familiares y potenciando la productividad. A esto le han venido en denominar trabajo deslocalizado.

No se ha efectuado ninguna actuación para posibilitar el trabajo del personal militar desde su propio domicilio. Sí que se ha iniciado esta modalidad durante el año 2022 para el personal civil, funcionario y laboral, del Ministerio de Defensa.

En el siguiente cuadro se refleja el personal de la Armada que, dentro de un estudio experimental, efectúa su trabajo de forma deslocalizada en instalaciones de la Armada diferente a su unidad de destino, a fecha de enero de 2023.

TRABAJO DESLOCALIZADO EN LA ARMADA

ZONA	OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA Y MARINERÍA
CARTAGENA	7	9	1
FERROL	7	17	2
ROTA	15	14	6
SAN FERNANDO	14	40	7
OTROS	10	21	18
TOTAL	53	101	34

Fuente: Armada

El Observatorio de la vida militar ha solicitado información sobre el personal militar que renuncia a las medidas de conciliación para incorporarse a misiones y navegaciones en el exterior de Territorio Nacional. La Armada ha remitido el siguiente cuadro.

RENUNCIA A LA CONCILIACIÓN POR DESPLEGAR EN EL EXTERIOR

ARMADA FUERZA	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares acogidos a medidas de conciliación.	52	8	121	36	730	231	903	275
Militares que han renunciado a las medidas de conciliación, previamente concedidas, para participar en despliegues, maniobras o ejercicios en el exterior.	11		11	2	18	8	40	10
Militares que han vuelto a acogerse a medidas de conciliación, al regresar de los despliegues, maniobras o ejercicios en el exterior en los que haya participado.	8		7	1	12	3	27	4
Número de puestos de personal acogido a medidas de conciliación y cubiertos por personal en comisión para actividades de las unidades operativas.	4	3	16	2	47	30	67	35

Fuente: Armada

5.2.4. Ejército del Aire y del Espacio

CONCILIACIÓN- EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	2.968	752	25,3%
		M	222	101	45,5%
	2020	H	2.518	634	25,2%
		M	213	97	45,5%
	2021	H	2.553	766	30,0%
		M	219	99	45,2%
SUBOFICIALES	2022	H	2.765	440	15,9%
		M	198	36	18,2%
	2019	H	6.328	2.067	32,7%
		M	414	197	47,6%
	2020	H	6.018	1.745	29,0%
		M	441	221	50,1%
TROPA Y MARINERÍA	2021	H	5.850	1.975	33,8%
		M	466	214	45,9%
	2022	H	5.269	1.161	22,0%
		M	483	151	31,3%
TOTAL	2019	H	8.740	2.310	26,4%
		M	2.324	1.154	49,7%
	2020	H	9.052	2.155	23,8%
		M	2.264	1.081	47,7%
	2021	H	9.415	2.414	25,6%
		M	2.268	986	43,5%
TOTAL de TOTALES	2022	H	9.210	1.460	15,9%
		M	2.222	569	25,6%
	2019	H	18.036	5.129	28,4%
		M	2.960	1.452	49,1%
	2020	H	17.588	4.534	25,8%
		M	2.918	1.399	47,9%
TOTAL de TOTALES	2021	H	17.818	5.155	28,9%
		M	2.953	1.299	44,0%
	2022	H	17.244	3.061	17,75%
		M	2.903	756	26,04%
	2019	H	20.996	6.581	31,3%
		M	20.506	5.933	28,9%
TOTAL de TOTALES	2021	H	20.771	6.454	31,1%
		M	20.147	3.817	18,95%

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Aunque actualmente existe una brecha de casi de 10 puntos en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, esta se ha reducido significativamente en más de diez puntos desde 2019.

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2022

EJÉRCITO DEL AIRE	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares dest	875	142	15.773	2.639	596	122
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	130	24	2.864	714	67	18
Porcentaje	14,86%	16,90%	18,16%	27,06%	11,24%	14,75%

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

En lo que se refiere a la distribución en la organización del Ejército del Aire y del Espacio, el porcentaje del personal que concilia en la Fuerza es muy superior al resto, tanto en los hombres (concilia el 18,16%) como en las mujeres (concilia el 27.06 %).

En lo que se refiere a los porcentajes por categorías, también hay similitud entre los oficiales, suboficiales y tropa que concilian, los oficiales y la tropa masculina son los que menos concilian, siendo las suboficiales y mujeres de tropa las que alcanzan los mayores porcentajes en el Ejército del Aire (31,3% y 25,6%, respectivamente). Concretamente, en el personal femenino, el porcentaje que concilia supera en más del 10% al resto del Ejército del Aire y del Espacio. Dentro de la Fuerza, las ratios son las siguientes: oficiales (18 %), suboficiales (27,5%) y tropa (21%).

El Observatorio de la vida militar ha solicitado información sobre el personal militar que renuncia a las medidas de conciliación para incorporarse a los contingentes que despliegan en el exterior de Territorio Nacional. El Ejército del Aire y del Espacio ha remitido la siguiente información.

RENUNCIA A LA CONCILIACIÓN POR DESPLEGAR EN EL EXTERIOR

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO/ FUERZA	Oficiales		Suboficiales		Tropa		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares acogidos a medidas de conciliación.	397	32	1106	144	1361	538	2864	714
Militares que han renunciado a las medidas de conciliación, previamente concedidas, para participar en despliegues, maniobras o ejercicios en el exterior.	1						1	0
Militares que han vuelto a acogerse a medidas de conciliación, al regresar de los despliegues, maniobras o ejercicios en el exterior en los que haya participado.	3		1				4	0
Número de puestos de personal acogido a medidas de conciliación y cubiertos por personal en comisión para actividades de las unidades operativas.							0	0

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

A la vista de los datos obtenidos, se podría concluir que, en el EA, el despliegue en el exterior no es un motivo que impulse al personal a prescindir del disfrute de medidas de conciliación.

5.2.5. Unidad Militar de Emergencias

CONCILIACIÓN- UME Nº de militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	224	2	0,9%
		M	15	1	6,7%
	2020	H	230	16	7,0%
		M	21	4	19,0%
	2021	H	226	14	6,2%
		M	20	1	5,0%
	2022	H	152	5	3,3%
		M	19	2	10,5%
SUBOFICIALES	2019	H	542	57	10,5%
		M	13	3	23,1%
	2020	H	532	82	15,4%
		M	13	2	15,4%
	2021	H	525	43	8,2%
		M	16	2	12,5%
	2022	H	538	14	2,6%
		M	16	3	18,8%
TROPA Y MARINERÍA	2019	H	2.332	431	18,5%
		M	203	77	37,9%
	2020	H	2.359	586	24,8%
		M	204	89	43,6%
	2021	H	2.332	222	9,5%
		M	201	40	19,9%
	2022	H	2.297	167	7,3%
		M	196	32	16,3%
TOTAL	2019	H	3.098	490	15,8%
		M	231	81	35,1%
	2020	H	3.121	684	21,9%
		M	238	95	39,9%
	2021	H	3.083	279	9,0%
		M	237	43	18,1%
	2022	H	2.987	186	6,23%
		M	231	37	16,02%
TOTAL de TOTALES	2019	H	3.329	571	17,2%
	2020	H	3.359	779	23,2%
	2021	H	3.320	322	9,7%
	2022	H	3.218	223	6,93%

Fuente: Unidad Militar de Emergencias

Aunque todavía existe una brecha de casi de 10 puntos en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, esta se ha reducido significativamente en más de diez puntos desde 2019.

Los mayores porcentajes de personal que se acoge a las medidas de conciliación son los hombres de tropa y marinería (7,3 % de la categoría) y las suboficiales (18,8 % de la categoría).

5.2.6. Órgano Central

CONCILIACIÓN-ÓRGANO CENTRAL Nº militares			Militares destinados	Militares acogidos a alguna medida de conciliación	Porcentaje
OFICIALES	2019	H	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		
		M			
	2020	H	2.156	304	14,1%
		M	450	105	23,3%
	2021	H	2.112	292	13,8%
		M	498	112	22,5%
	2022	H	2.149	318	14,8%
		M	539	122	22,6%
SUBOFICIALES	2019	H	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		
		M			
	2020	H	1.467	212	14,5%
		M	41	12	29,3%
	2021	H	1.447	225	15,5%
		M	40	7	17,5%
	2022	H	1.447	217	15,0%
		M	49	10	20,4%
TROPA Y MARINERÍA	2019	H	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		
		M			
	2020	H	1.562	238	15,2%
		M	285	70	24,6%
	2021	H	1.501	251	16,7%
		M	288	85	29,5%
	2022	H	1.609	292	18,1%
		M	292	100	34,2%
TOTAL	2019	H	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		
		M			
	2020	H	5.185	754	14,5%
		M	776	187	24,1%
	2021	H	5.060	768	15,2%
		M	826	204	24,7%
	2022	H	5.205	827	15,89%
		M	886	232	26,19%
TOTAL de TOTALES	2019	H	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		
		M			
	2020	H	5.961	941	15,8%
		M	5.886	972	16,5%
2021	2022	H	6.091	1.059	17,39%
		M			

Fuente: DIGENPER

El personal que se acoge a medidas de conciliación en el Órgano Central se mantiene estable en los tres últimos años.

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2022

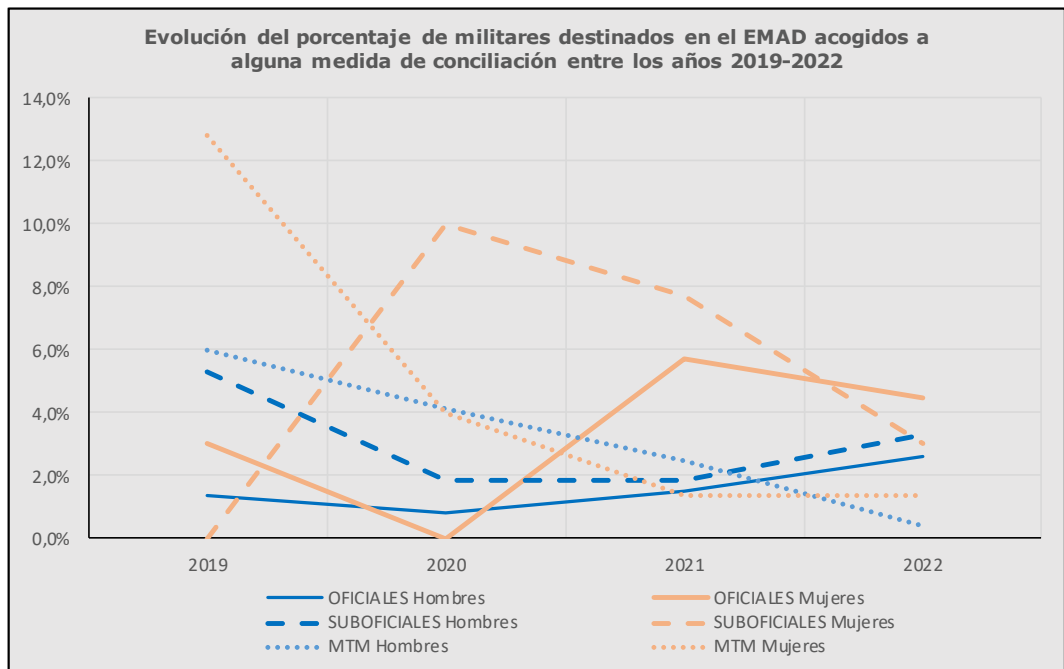
ORGANO CENTRAL	OFICIALES		SUBOFICIALES		OPA Y MARINER		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	2.149	539	1.447	49	1.609	298	5.205	886
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	318	122	217	10	292	100	827	232
Porcentaje	14,80%	22,63%	15,00%	20,41%	18,15%	33,56%	15,89%	26,19%

Fuente: DIGENPER

5.3. EVOLUCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL PERIODO 2019 A 2022

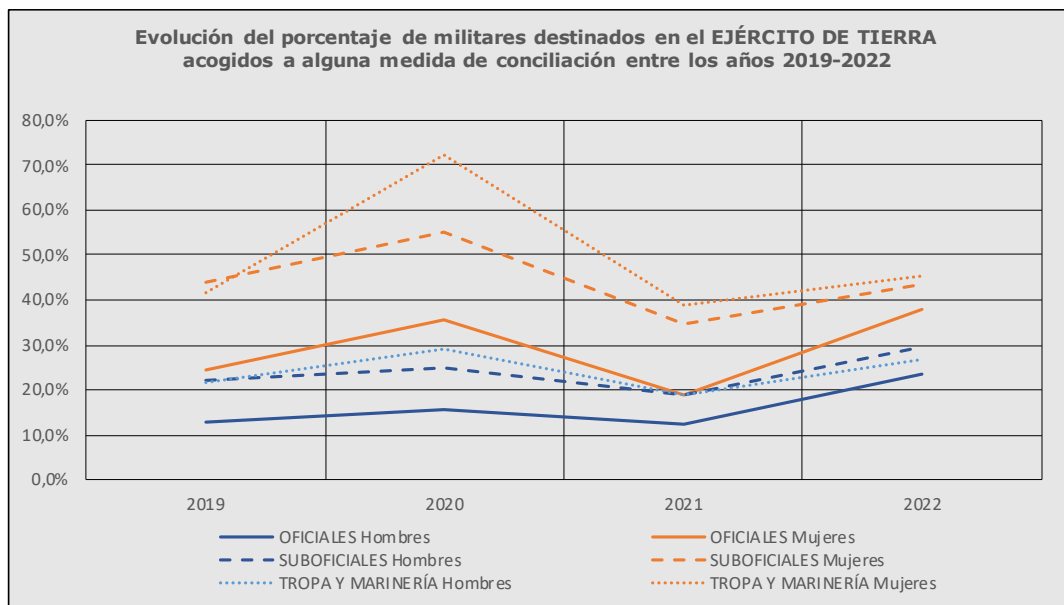
En este apartado se detalla gráficamente la evolución del porcentaje de las medidas de apoyo a la conciliación aplicadas en cada uno de los organismos antes mencionados, en los años del 2019 al 2022, expresada por organismos y por años, diferenciando por categoría militar y género.

5.3.1. Estado Mayor de la Defensa



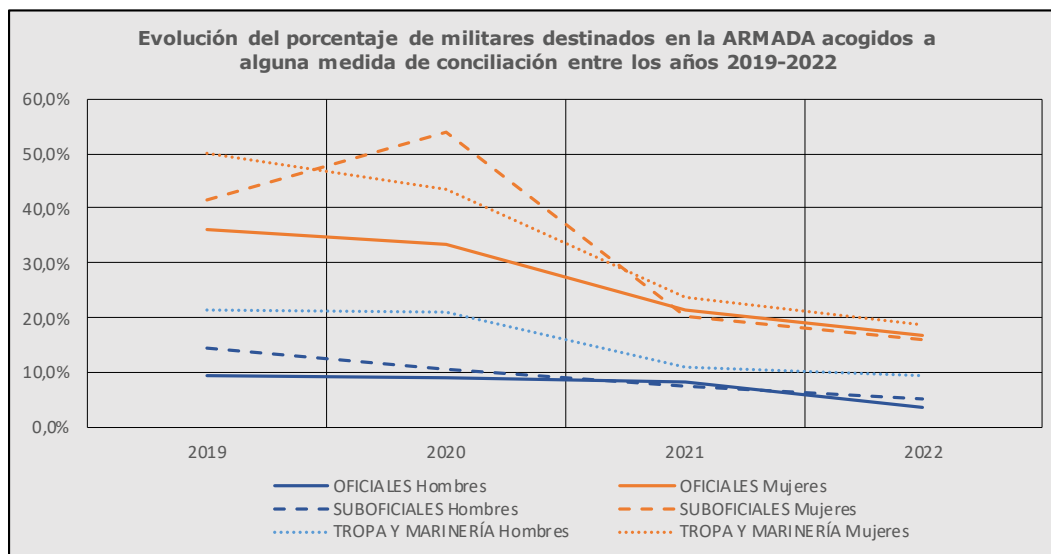
Fuente: EMAD

5.3.2. Ejército de Tierra



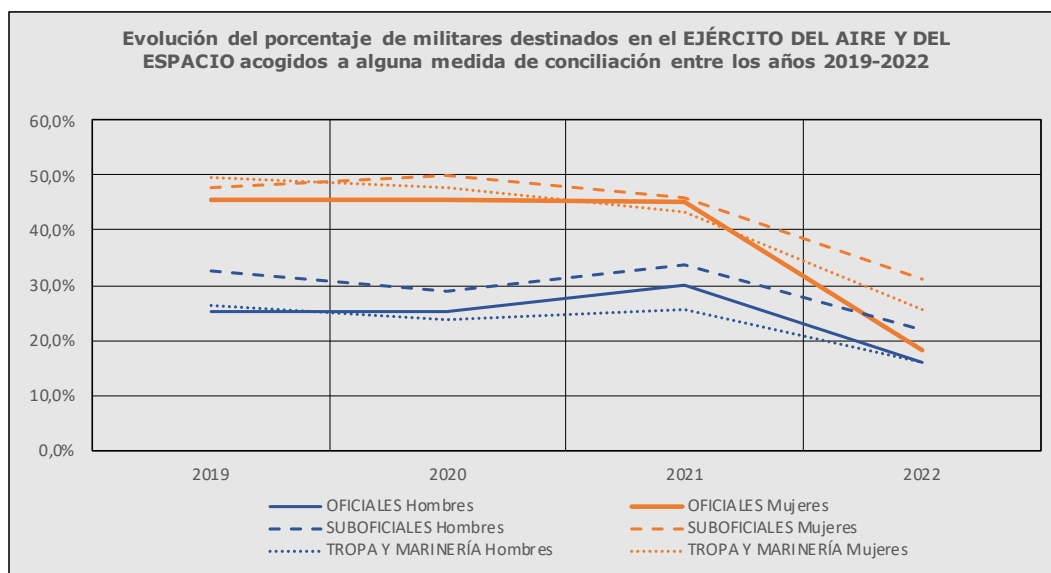
Fuente: Ejército de Tierra

5.3.3. Armada



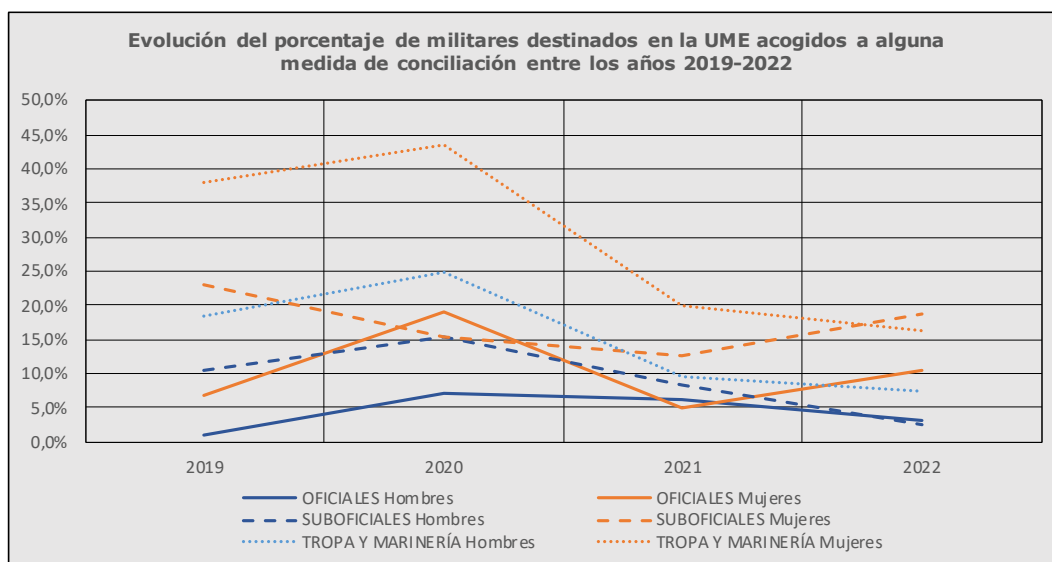
Fuente: Armada

5.3.4. Ejército del Aire y del Espacio



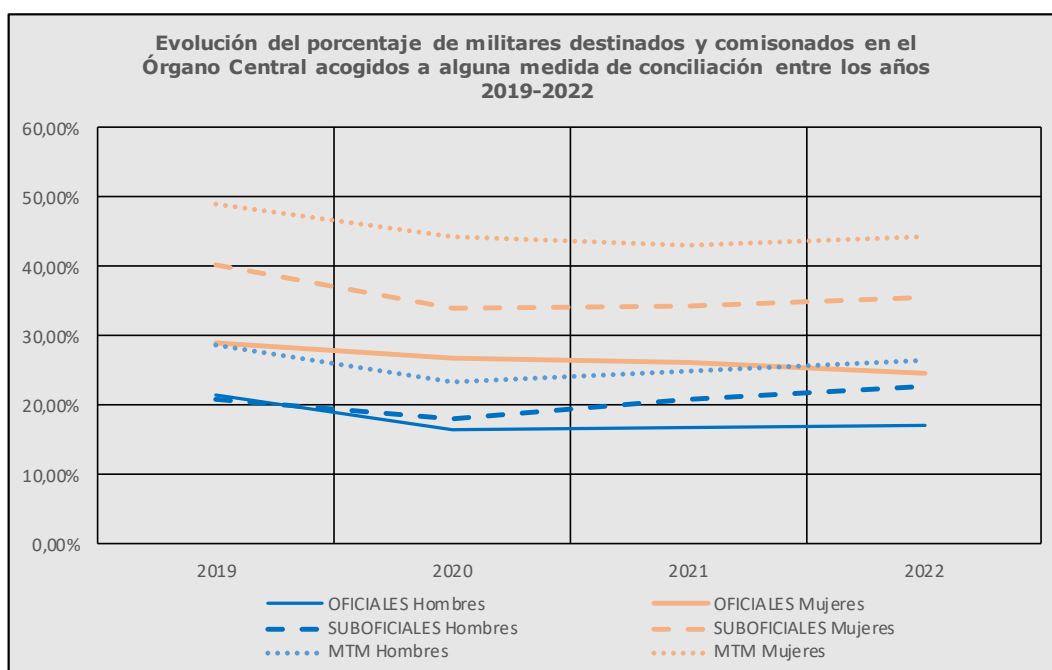
Fuente: Ejército del Aire

5.3.5. Unidad Militar de Emergencia



Fuente: Unidad Militar de Emergencias

5.3.6. Órgano Central



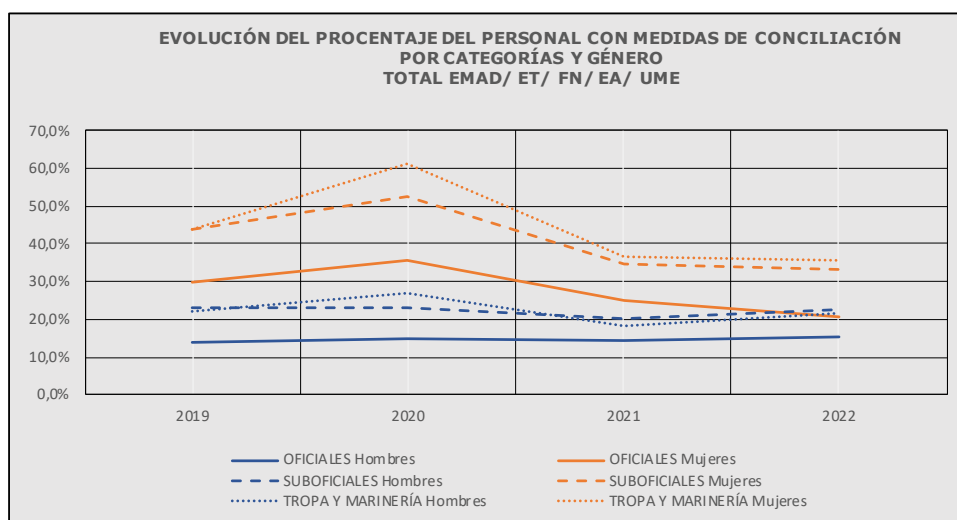
Fuente: Dirección General de Personal

En todos los gráficos precedentes se identifica claramente un incremento, en el año 2020, del personal que concilia que pudiera ser debido a la pandemia provocada por el COVID- 19. En los siguientes años, 2021 y 2022, el personal que concilia disminuye y se estabiliza.

En todos los casos, excepto en el EMAD, se ve claramente que los porcentajes de personal femenino que concilia es superior al masculino, aunque las gráficas tienden a confluir. La excepción del EMAD puede ser consecuencia de la diferente estructura y organización respecto del resto de ejércitos y UME considerados, así como del menor porcentaje de personal femenino destinado en su estructura.

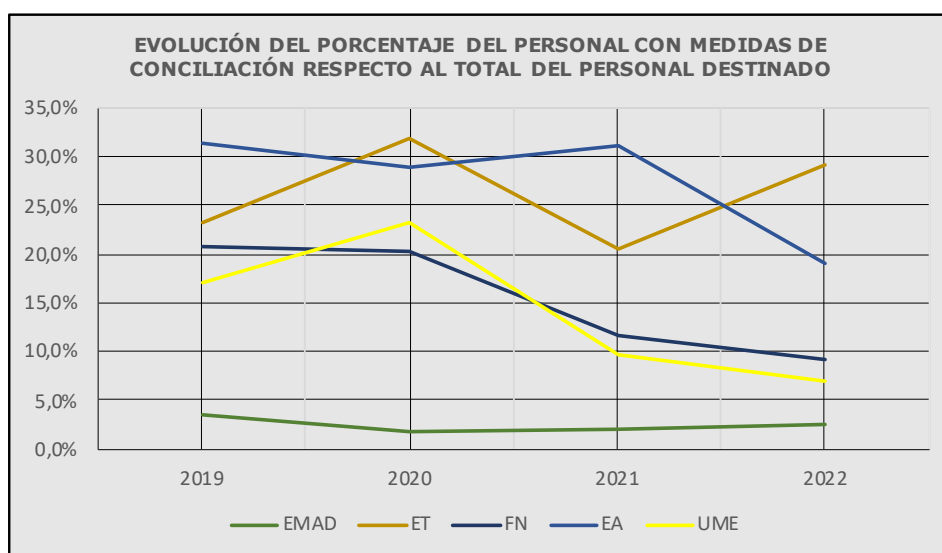
5.4. EVOLUCIÓN EN CONJUNTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS FAS

En el gráfico siguiente se refleja, por categoría militar y sexo, la tendencia en el porcentaje, de la totalidad del personal considerado, con medidas de apoyo a la conciliación concedidas en el lustro en el que se centra este estudio.



Fuente: EMAD, ET, FN, EA y UME

Se detallan en el siguiente gráfico, expresado por organismos, la evolución del total de las medidas de conciliación concedidas, sin desagregar por categorías ni por género.



Fuente: EMAD, ET, FN, EA y UME

Es significativo que el total de militares que concilian en el EMAD es inferior al 5% en todos los años contemplados. En los que se refiere a la Armada, el Ejército del Aire y del Espacio y la UME, se confirma la tendencia a la disminución y estabilización tras la pandemia. La excepción a esta tendencia es el Ejército de Tierra, en el que se produce un aumento del personal que concilia en casi un 9 %, regresando a números previos a la pandemia.

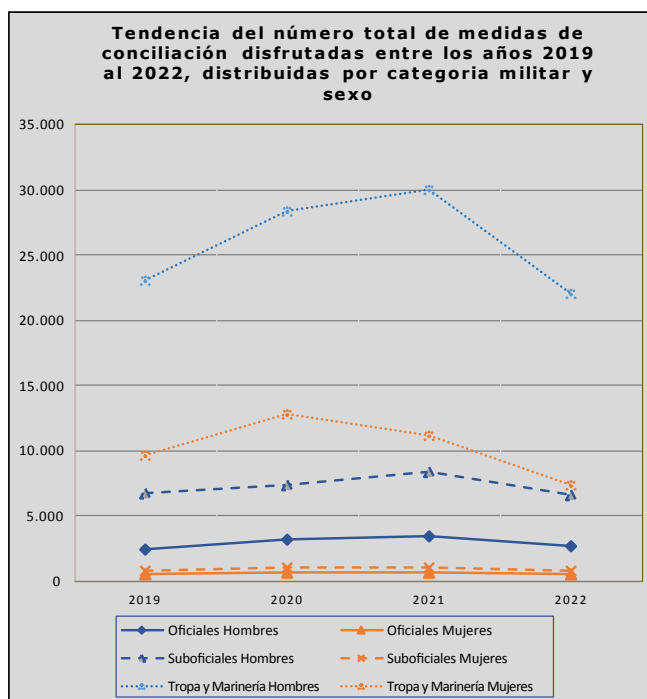
5.5. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO TOTAL DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN A LAS QUE SE HAN ACOGIDO LOS MILITARES

En este apartado se detalla la evolución del número total de las medidas de apoyo a la conciliación aplicadas a la totalidad del personal militar, en los años 2019 al 2022, expresada por años y diferenciados por categoría militar y género.

Hay que resaltar que un militar puede estar acogido a una o varias medidas de apoyo a la conciliación a lo largo del mismo año. Por ese motivo, el número total de medidas anuales de conciliación es superior al número total de personas que se han acogido a ellas. Por ejemplo, un militar puede haberse acogido a lo largo del mismo año a un permiso por parto, a otro por lactancia y a una reducción de jornada.

NÚMERO TOTAL DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN							
AÑO	Oficiales		Suboficiales		Tropa Y Marinería		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2019	2.436	531	6.724	846	23.104	9.671	43.312
2020	3.253	685	7.396	1.078	28.372	12.804	53.588
2021	3.519	737	8.359	1.055	29.990	11.238	54.898
2022	2.785	530	6.697	850	22.130	7.382	40374

Fuente: DIGENPER



Fuente: DIGENPER

6. VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA, LOS EJÉRCITOS Y LA UME

Se incluye en este apartado la valoración del impacto que las medidas de conciliación han tenido sobre el funcionamiento de cada organismo. Dichas valoraciones se encuentran formuladas en sus respectivos informes remitidos al Observatorio de la vida militar.

6.1. DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

El modelo de integración español cuenta con una estructura institucional permanente y estable, constituida por el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI), órgano colegiado, y la Secretaría Permanente de Igualdad, órgano de apoyo administrativo y técnico al OMI.

El objetivo de esta estructura es asegurar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que forman parte de nuestras FAS y la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

A lo largo del año 2022:

- Se han atendido en torno a 1000 consultas planteadas, tanto de jefes de unidad y jefes de áreas de personal como de personal militar destinado en las distintas UCO.
- Se han emitido más de 120 informes previos a la resolución de recursos de alzada o a la modificación de resoluciones relativas a solicitudes de medidas de conciliación.

En base a estas consultas e informes, la Secretaría Permanente de Igualdad eleva a los órganos competentes en la materia propuestas de actuación que, esencialmente, se traducen en cambios normativos. Además, atendiendo a la peculiar naturaleza de las misiones encomendadas a las FAS, se implementan medidas de conciliación específicas del ámbito militar.

En paralelo a estas actuaciones, se realiza un proceso continuo de mejora de la «Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas», que se encuentra a disposición de todo el personal militar en la página de INTRANET de la Secretaría Permanente de Igualdad y en la página web del OMI en INTERNET.

A la vista de estos datos presentados en los diferentes informes del OVM, se comprueba que en 2019, con respecto al 2018, suben los porcentajes del personal acogido a alguna medida de conciliación, en todas las categorías militares, tanto hombres como mujeres; destacando un incremento de 2,3 puntos porcentuales en la categoría Oficiales hombres. En 2020, hubo una disminución generalizada del número de militares acogidos a alguna medida de conciliación, posiblemente debido a la pandemia causada por el Covid-19 y las restricciones consiguientes.

En el 2021, con respecto al año anterior, se apreció un incremento, destacando un aumento en 3 puntos porcentuales en la categoría hombres suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación. En el 2022, el incremento respecto al año anterior es un poco mayor en general, destacando un aumento de 1,8 puntos porcentuales en la categoría Suboficiales hombres.

En general, los porcentajes más altos de personal militar acogido a alguna medida de conciliación se registraron en 2019, a excepción de la categoría hombres suboficiales, en donde se registran en el 2022, casi 2 puntos porcentuales más que en el 2019.

Si tomamos como referencia una fecha concreta, en este caso la de 31 de diciembre de 2022, el personal militar total acogido a alguna medida de conciliación en ese momento es de casi un 9%, porcentaje muy similar al de los años anteriores. De este personal, en torno a un 5% está destinado en el Órgano Central, un 74% pertenecen al Ejército de Tierra, un 11% a la Armada, un 8% al Ejército del Aire y del Espacio y un 2% de ellos están destinados en la UME.

6.2. ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA

Desde el punto de vista de la consecución de los objetivos de igualdad, las medidas de conciliación permiten la participación de hombres y mujeres en la misma medida en las tareas familiares basándose en el principio de igualdad real y efectiva dentro del ámbito de las Fuerzas Armadas. Además, estas medidas, como son el permiso de paternidad y la flexibilidad horaria, fomentan la igualdad de género tanto en el trabajo como en el ámbito familiar.

Desde el punto de vista del bienestar personal y profesional, la aplicación de estas medidas genera en el personal beneficiado una predisposición positiva para el cumplimiento de las tareas encomendadas, ayuda a la estabilidad del personal destinado en la Unidad, aumenta la productividad y se adquiere un compromiso con la Unidad.

En algunos casos particulares, aunque las medidas posibilitan atender a las necesidades de conciliación familiar, éstas tienen un impacto económico en la economía familiar que requiere un esfuerzo familiar añadido.

El relativamente bajo número de personal acogido a estas medidas en el ámbito del EMAD y el hecho de que no se concentren en la misma Unidad, hace que el impacto en el buen funcionamiento de las distintas Unidades sea bajo. El aumento de la carga de trabajo y/o servicios del personal que no se acoge a estas medidas es asumible, y se mantienen los estándares de eficacia y rendimiento exigibles.

Con carácter general, en el ámbito del EMAD, las medidas de conciliación se consideran positivas dado que, con un impacto reducido en el buen funcionamiento de las Unidades, mejoran la motivación y el ambiente de trabajo, ya que incluso para aquellos que no las disfrutan supone una tranquilidad sabiendo que estas medidas están ahí para cuando las puedan necesitar. Tienen un especial impacto positivo en la moral en el personal en el extranjero, donde las familias se encuentran más aisladas.

6.3. EJÉRCITO DE TIERRA

La valoración que el Ejército hace de la eficacia de las medidas de conciliación, para la consecución de los diferentes objetivos, es la siguiente:

1. Igualdad: se considera que las medidas de conciliación tienen un impacto positivo en la igualdad, permitiendo al militar una mayor colaboración en las obligaciones familiares.
2. Bienestar personal y profesional: La aplicación de las medidas produce, con carácter general, un impacto positivo en el personal que este acogido a las mismas, pudiendo

afectar negativamente al personal que no está acogido a las mismas por el posible incremento de trabajo que puede suponer la reducción de personal.

3. Aumento en la motivación: en algunos casos se observa que la aplicación de dichas medidas lleva aparejado un aumento de la motivación del personal afectado.
4. Mejora del ambiente de trabajo: no se puede establecer este efecto con carácter general.
5. Aumento en la eficacia y eficiencia del militar en su destino: se identifica en algunos casos el incremento del compromiso del personal acogido a estas medidas con la Unidad y de mayor continuidad en el mismo destino, como consecuencia derivada de la estabilidad familiar conseguida con las medidas de conciliación.

Las dificultades más importantes identificadas en la aplicación de las medidas de conciliación en el Ejército de Tierra son:

- En las plantillas de personal con grupos reducidos de trabajo (2 ò 3 personas) especializados en cometidos singulares, ciertas medidas de conciliación suponen el menoscabo de los que sufren las ausencias de los compañeros que se acogen a ellas, al tener que cubrir las ausencias de aquellos.
- Las solicitudes de las licencias por asuntos propios y por estudios, en tramos de tres días o un día por semana, durante un periodo considerable, circunstancias estas cada vez más comunes, provocan que el citado personal no pueda ser nombrado para la realización de ejercicios o maniobras cuya duración sea de una semana o más. Esta situación repercute en el nombramiento de los servicios de las BAE.
- Las situaciones personales y familiares del personal militar son muy diversas y de cierta complejidad administrativa, por lo que las Primeras Secciones (S1) de las Pequeñas Unidades (PU.) han de recurrir a órganos consultivos, como el propio Observatorio militar de la igualdad (OMI), para poder aplicar las medidas de conciliación conforme a la norma.
- Disparidad de medidas de conciliación entre el personal civil y militar, puesto que no son iguales las medidas de conciliación del personal, en función de su condición civil o militar (familia lejos de destino), lo cual dificulta, en cierta medida, la cohesión entre ambos colectivos.
- En unidades, centros y organismos con poco personal militar, en las que se prestan servicios veinticuatro horas, aquellas medidas de conciliación que exoneran de guardias, servicios o maniobras, suponen una repercusión entre los compañeros de la misma categoría, que tienen que asumir el desarrollo de las actividades que no pueden hacer los beneficiarios de estas medidas.
- En algunos casos se ha identificado como muy complicado la determinación de «necesidades del servicio», al ser un concepto jurídico indeterminado.
- Aquellas medidas condicionadas a que el cónyuge sea también militar generan cierto descontento entre el personal, por la desigualdad y el agravio comparativo hacia aquellos cuyo cónyuge no es militar, sino trabajador en el ámbito civil.

La valoración del impacto de las medidas de conciliación en la preparación y operatividad de las unidades de Cuartel General, de la Fuerza, Apoyo a la Fuerza, es:

- Se considera que las medidas de conciliación afectan en cierta manera a la operatividad, suponiendo una carga extra de trabajo como se ha expuesto en el punto anterior. En ciertas ocasiones se llega a la imposibilidad de cumplir con los cometidos en tiempo y manera por ausencia de personal cualificado.
- El hecho de que personal de especialidades consideradas críticas (ASAN, AMV, HAM, etc.) se acoja a estas medidas repercute negativamente en la operatividad de la Unidad, sobre todo en los ejercicios que exceden la jornada diaria de trabajo. En ocasio-

- nes, se hace necesario solicitar apoyos de personal fuera de la Unidad supeditando, en algunos casos, la realización de los mismos a la concesión de este apoyo.
- Se produce una merma en la preparación para el combate de las mismas por la reducción de personal en determinadas actividades de instrucción y adiestramiento, no participando el personal que se acoge a las medidas de instrucción nocturna al no poder realizarse dentro de la jornada habitual.
 - En relación con guardias y servicios, la exoneración de las mismas conlleva la sobrecarga de dichos servicios en el resto de personal.

Como propuestas de modificación que puedan mejorar o facilitar la aplicación de las medidas de conciliación, el Ejército de Tierra propone

- Impulsar y facilitar el teletrabajo, para aquel personal que se acoja a medidas de conciliación, no con carácter generalizado, implementándose de esta manera una modalidad de trabajo que combine la presencia física en el puesto con el trabajo en el domicilio.
- Redactar unas nuevas orientaciones para la aplicación de la Orden DEF 1363/2016, de forma que no se produzcan diferentes interpretaciones, respecto a la jornada intensiva de verano para el personal acogido a reducción de jornada.
- Modificar la normativa vigente de tal forma que se limite el derecho de disfrutar de licencia por asuntos propios de forma fraccionada, salvo casos excepcionales y debidamente justificados
- Incrementar el número de guarderías en las BAE, lo que permitiría a los progenitores dejar el cuidado de sus hijos en un entorno cercano, controlado y adecuado permitiendo, de esta manera, una mayor participación en las actividades de la unidad, sin tener que recurrir a medidas de conciliación.
- Aumentar la compensación económica de quienes no disfrutan de las medidas de conciliación, para premiar su sobreesfuerzo y plena disponibilidad, o gratificar de alguna forma la realización de servicios.
- Clarificar la consideración de «necesidades del servicio», en relación a las necesidades mínimas de instrucción y adiestramiento de las unidades.

El Ejército de Tierra ha adoptado las siguientes medidas para paliar el impacto en la operatividad del personal que se acoge a medidas de conciliación:

- Gestionar los recursos humanos con la suficiente planificación, permitiendo así tener personal disponible y preparado, para cubrir las ausencias. Dimensionar secciones/ negociados de forma que exista siempre personal capacitado para dar continuidad a las necesidades que en cada caso corresponda, manteniendo al menos unas capacidades mínimas.
- Programación de actividades de preparación de martes a jueves.
- Realizar el esfuerzo de potenciar conocimientos mínimos y algo de práctica en áreas diferentes a los cometidos habituales para cubrir situaciones sobrevenidas de conciliación.
- Realización de un planeamiento detallado y reprogramación de las actividades de instrucción y adiestramiento para optimizar el horario presencial del personal afectado por estas medidas
- Asignar a tareas administrativas al personal con conciliación, evitando que se asigne cualquier cometido adicional administrativo a los que habitualmente realizan todas las actividades y servicios.
- Reserva de personal voluntario, para la realización exclusiva de servicios de Guardia de Seguridad: en algunas unidades se ha organizado al personal de esta forma, en coordinación con las unidades de servicio de base o acuartelamiento, consiguiendo aumentar el tiempo de instrucción del resto de personal.

- Reorganización de Guardias y servicios de la unidad: algunas unidades han reorganizado las guardias y servicios, intentando reducir al mínimo la realización presencial en el acuartelamiento, y potenciando la realización «on-call» o localizado.
- Planificación a largo plazo de actividades fuera del horario laboral: al objeto de que el personal pueda organizar su vida personal y asistir voluntariamente a las mismas.

6.4. ARMADA

En la Armada las solicitudes de medidas de conciliación se autorizan, por principio, en su práctica totalidad. Si bien no se han realizado mediciones cuantitativas, parece lógico pensar que las medidas de conciliación contribuyen significativamente en la consecución de los objetivos para el personal al que se le autorizan. La eficacia de estas medidas específicas se ven reforzada por otras no directamente relacionadas con la conciliación, como son la mejora del régimen de guardias y servicios en las unidades de la Fuerza, o la previsión tan anticipada como sea posible de las actividades de las unidades fuera de la base.

No obstante, la aplicación de estas medidas, como se puede ver en los siguientes puntos, tiene principalmente una componente negativa en las unidades de la Fuerza, sometidas a las exigencias operativas por participación en ejercicios y operaciones, además de las rutinas de guardias y servicios. Las medidas de conciliación implican una reducción del personal disponible para participar en adiestramiento/operaciones y para realizar guardias, aumentando la carga de trabajo del personal que no disfruta de esas medidas de conciliación. Esto afecta significativamente tanto al bienestar personal y profesional como a la motivación de las dotaciones.

En cuanto al ambiente de trabajo, inicialmente el efecto se estima positivo en general, si bien para las unidades de la Fuerza dependerá, en cada caso, de la carga suplementaria que deba asumir el resto del personal.

Las medidas de conciliación no redundan de manera observable en la eficacia y eficiencia del personal al que se le conceden.

Las dificultades más importantes identificadas en la aplicación de las medidas de conciliación en la Armada son:

- FUERZA

- La principal dificultad que se encuentra en la aplicación de las medidas de conciliación parte de que las plantillas de las unidades están muy ajustadas y tienen en algunos casos, principalmente en marinería y tropa, un nivel de cobertura inicial inferior al deseado especialmente en el empleo de CB1, y con desequilibrios cualitativos según las especialidades.
- Si bien las unidades deben continuar con su actividad operativa, independientemente del porcentaje del personal que este acogido a las medidas se hace necesario disponer de unas plantillas más amplias y/o un grado de cobertura superior que permita suplir las ausencias del personal acogido a las medidas sin sobrecargar al personal disponible completamente. Esto se ha conseguido en oficiales y suboficiales con la activación de puestos «adicionales» por encima del 100% de las plantillas orgánicas, pero la peor situación en el recurso de marinería no permite rellenar las unidades con las cantidades deseables que absorbiesen las ausencias por conciliación pese a la activación de puestos adicionales.

- También se encuentran dificultades a la hora de evaluar, desde el punto de vista jurídico, la adecuada aplicación de la norma, dada la variada casuística en todo lo relativo a estas medidas. Conceptos como «necesidad del servicio» o «personal crítico» se encuentran sujetos a distintas interpretaciones no estando definidos de una manera inequívoca. Este hecho genera dificultades a la hora de resolver ciertas solicitudes.
- Por otro lado, la rigidez que la norma otorga a ciertas medidas de conciliación no facilita su aplicación; la asociación de la reducción de jornada con la exención con carácter general de la realización de guardias, servicios y navegaciones, o la obligatoriedad de disfrutar el permiso de paternidad de forma continuada tras el nacimiento, dificulta al personal encontrar una medida más adaptada a sus necesidades específicas, y a las vicisitudes de su unidad.

– APOYO A LA FUERZA

- Por norma general, no se han encontrado dificultades para implementar las medidas de conciliación en las unidades de apoyo a la fuerza.
- No obstante, se puede destacar que existen unidades, como la Dirección de Ingeniería y Construcciones Navales, donde el personal está integrado en diversos grupos de trabajo que requieren la preparación, desarrollo y participación presencial y, en ocasiones tiene que realizar comisiones de servicio tanto nacionales como internacionales, requerimientos estos que limitan o dificultan de alguna manera la conciliación.
- En los arsenales, las mayores dificultades derivadas de la aplicación de las medidas de conciliación han consistido en:
 - Mayor carga administrativa.
 - El personal que concilia traslada mayor carga de trabajo al personal no conciliador. Un ejemplo básico son las guardias/servicios, donde solo en el Arsenal de Cartagena existen 46 personas exoneradas de guardias/servicios por estar acogidos a medidas de conciliación, suponiendo un 20% del personal. En el Arsenal de Las Palmas de 40 personas posibles para montar guardias, 11 están exoneradas suponiendo el 36% del personal.
 - En el Arsenal de Cádiz, se dan casos de militares casados y con hijos, con guardias/maniobras coincidentes el mismo día. La guía de Conciliación no contempla la exoneración de guardias sin reducción de jornada, lo que obliga a uno de los cónyuges a solicitar la reducción de jornada con exoneración de guardias y maniobras. Se estima necesario establecer criterios para establecer la prioridad entre los dos, o normas de coordinación entre las dos unidades. Este caso es para hijos menores de 12 años, sin embargo, si son mayores de 12 años la Orden DEF 253/15 da a entender que se podría quedar un día entero solo en casa mientras sus padres están de guardia/servicio.
 - En cuanto a la flexibilidad horaria, habría que determinar un procedimiento en el cual se aclare que hace el personal cuya flexibilidad horaria coincida con horas en las cuales la unidad esté cerrada.
- En los centros docentes militares, las dificultades encontradas en la aplicación de las medidas de conciliación son:
 - Realizar el control del personal (regreso y salida de francos) debido a la diversidad horaria que implican las reducciones de jornada.
 - Compaginar estas medidas con las guardias, servicios, actividades y permisos. Esto, sobre todo, ante unas plantillas orgánicas muy ajustadas y con un grado de cobertura reducido para poder potenciar en su lugar las unidades de la Fuerza.
 - Como dificultad en la aplicación, resaltar el caso del cálculo de los días de «lactancia acumulada». No hay referencias en la guía de aplicación de las medidas de conciliación en las FAS.

La valoración del impacto de las medidas de conciliación en la preparación y operatividad de las unidades de Cuartel General, de la Fuerza, Apoyo a la Fuerza, así como, en su caso, las modificaciones o iniciativas normativas o de otro orden que, a la vista de esa valoración, interese realizar, son:

– FUERZA

Por un lado, el personal militar acogido a medidas de conciliación deja de participar durante periodos prolongados en las actividades desarrolladas por sus unidades, a todos los niveles, en la mar, en puerto, en la base y en el campo, circunstancia que además de generar un severo impacto en la operatividad de los buques, somete a las dotaciones a un sobreesfuerzo que afecta a la moral y al bienestar de la dotación, generando así malestar entre los propios miembros de la dotación. Es de resaltar que el personal, acogido a medidas de conciliación de manera continuada, llegado el caso, carecería de la instrucción y adiestramiento necesario para incorporarse a sus unidades sin impactar negativamente en el rendimiento operativo de las mismas. Para paliar esta situación está en proceso de producción normativa una Instrucción del AJEMA que establecerá el nivel mínimo de participación el personal en las actividades de las unidades, para poder cumplir condiciones de ascenso, conforme establece la OM 19/2019.

Las ausencias de personal conciliando no siempre se pueden suplir con personal cualificado, bien por la falta de recurso de personal o por la especialización necesaria de algunos destinos, como puede ser en la Flotilla de Aeronaves (FLOAN), 31ª Escuadrilla, Flotilla de Submarinos (FLOSUB) o Medidas Contraminas (MCM), lo que provoca una merma de forma significativa en la capacidad operativa de la unidad.

Respecto a las guardias, servicios de 24 horas o navegaciones, las medidas de conciliación producen un sobreesfuerzo del personal disponible, empeorando las condiciones de vida a bordo, provocando jornadas de trabajo más amplias y la necesidad de adoptar un régimen de guardias/vigilancias más exigentes.

Si bien la adopción de este tipo de medidas tiene sus consecuencias a todos los niveles en mayor o menor medida, es destacable el impacto en unidades de menor porte como las de la Fuerza de Acción Marítima (FAM) y en aquellas que requieren de elevada especialización como es MCM, FLOSUB o FLOAN.

Se observa que la reducción de la percepción económica que se produce por acogerse a las medidas de conciliación es modesta frente a los beneficios que se obtienen en determinados casos. Ello hace que los solicitantes contemplen las medidas como un derecho adquirido y no como una solución que ofrece la Administración para conciliar la vida personal y laboral; de ahí que en ocasiones se pidan sin haber agotado otras posibilidades o de forma más o menos rutinaria, simplemente porque se cumplen los requisitos.

La principal medida que se propone para paliar esta situación es hacer que la plena disponibilidad del personal sea una opción abiertamente más atractiva que el permanecer acogido a medidas de conciliación. Ello no significa que deba penalizarse al personal que se acoge a estas medidas, pero parece conveniente estimular que sólo las solicite aquél personal que tiene una necesidad real que no puede atender por otros medios. La principal medida a adoptar sería establecer una diferencia económica verdaderamente significativa entre el personal que está siempre disponible frente al que se acoge a medidas de conciliación, principalmente incentivando económicamente la

disponibilidad continuada, la participación en actividades operativas y la realización de un determinado número de guardias y servicios de 24 horas.

Para el caso concreto de los buques, dadas sus especiales características, se estima que sería conveniente facilitar que el personal que necesite acogerse a ciertas medidas de conciliación pueda pasar destinado a una unidad en tierra, permitiendo así que el puesto que éste ocupa quede vacante y pueda ser sustituido.

Habría que estudiar la posibilidad de implementar medidas para hacer más atractivo y rentable estar destinado en un buque y en condiciones de navegar, por ejemplo:

- Contabilizar como tiempo de embarque únicamente aquellos periodos de embarque efectivos en los que se está realmente en condiciones de navegar, con la correspondiente valoración en los procesos de evaluación. Está en proceso de producción normativa una Instrucción del AJEMA que trata este asunto, conforme establece la OM 19/20190
- Incrementar la cuantía de los pluses diarios por navegación en aguas nacionales de forma permanente.

Dado que todas las vacantes de buques son de «Libre Designación», se considera que no deberían ser ocupadas por personal que en el momento de su publicación esté acogido a medidas que le impidan navegar, ya que no podrá participar de las actividades de su unidad. Estar en disposición de navegar y montar guardias debería ser un requisito necesario para ser destinado en una unidad a flote.

Para poder paliar el efecto de la conciliación en las unidades, sería conveniente poder disponer de un nivel de cobertura superior al 100% de la plantilla, de tal manera que haya una cantidad de efectivos disponibles para las actividades operativas del buque y las guardias entre el 85 y 95 % del personal destinado.

- APOYO A LA FUERZA

En general no se ha apreciado un gran impacto en la preparación y operatividad en las unidades del Apoyo a la Fuerza. Sin embargo, se ha apreciado cierto impacto negativo en un incremento del esfuerzo del resto de personal para atender guardias y servicios, sobre todo en la categoría de marinería y tropa. Otros casos, que sí tienen un impacto, son cuando el personal conciliador está en puestos que requieren una preparación específica y la plantilla del destino no dispone de redundancia suficiente y/o concurre que el otro puesto está vacante.

En bastantes de las unidades, principalmente las ubicadas en Madrid, el personal concilia los viernes y lunes. Este hecho implica una reducción presencial de personal en esos dos días. Si a este hecho se unen los días obligatorios de descanso por saliente de guardia, la situación en las unidades en esos días está muy limitada, obligando a reprogramar la mayor parte de las actividades de martes a jueves.

En el Arsenal de Cartagena se ha elaborado la Norma Permanente 01/22 de ALARCART sobre guardias y servicios. En ella se establecen diversas normas para asegurar la correcta cobertura de los turnos de guardia especialmente los periodos de vacaciones. Así mismo, por necesidades del servicio justificadas, se autoriza puntualmente a que los Jefes de cada destino gestionen la permuta del día de descanso obligatorio de su personal tras realizar una guardia por otro día para no desatender, en su caso, a los destinos.

Sería conveniente estudiar la ampliación de las plantillas en cada categoría (oficiales, suboficiales, marinería) en los primeros empleos, cuya posibilidad de conciliación es menor, para complementar de alguna manera las ausencias de personal por ese motivo.

Otra posible opción que podría valorarse, en conciliaciones de larga duración como son los permisos de paternidad, es cubrir estos puestos comisionando personal en SAPAD (Servicio Activo, pendiente de asignación de servicio), en caso de existir disponibilidad de personal del mismo empleo y especialidad.

En resumen, en los últimos años las medidas de conciliación han tenido un gran impacto negativo en la preparación y operatividad de las unidades, por delante de otros problemas como son la cobertura de las plantillas y de los descansos obligatorios y adicionales. Dentro de estas, hay que destacar: primero la reducción de jornada, seguida de los permisos de paternidad y lactancia.

En las unidades del Cuartel General de la Armada y del Apoyo a la Fuerza, las medidas de conciliación tienen un impacto bajo. En las unidades desplegables de la Fuerza, donde la disponibilidad de sus dotaciones es la base del nivel de alistamiento requerido, el impacto es «muy alto».

Para paliar el impacto de las medidas de conciliación, la Armada ha adoptado diferentes medidas

– **FUERZA**

- Como norma general la medida adoptada, en cuanto a la participación de las unidades en operaciones, es cubrir los puestos del personal que concilia mediante comisiones de servicio. En muchos casos, no se encuentra personal voluntario y se debe recurrir a comisionar personal forzoso dentro de la propia estructura, o incluso solicitar exploración fuera de la estructura de la Flota.
- En lo referente a las guardias, servicios de 24h, o trabajos en equipo que requieren de la presencia en la totalidad de la jornada laboral, no existe ninguna medida que pueda compensar la falta del personal con medidas de conciliación. La carga de trabajo correspondiente al personal ausente recae sin remedio sobre el personal presente.
- Como norma general también, cuando una unidad despliega, el personal que se ausenta por medidas de conciliación suele ser reubicado dentro de la estructura orgánica a la que pertenece su unidad en puestos administrativos o adaptados a la disponibilidad del sujeto.
- El personal femenino de los buques, una vez que confirma encontrarse en estado de gestación, es comisionado a una dependencia de tierra, al ser incompatible permanecer embarcada con el embarazo. Para estos casos, está contemplada la creación de un puesto de trabajo (CPT) espejo para todo el periodo de gestación, parto y lactancia. Esto permite ocupar el puesto con otro personal durante todo el periodo en que estará ausente.

– **APOYO A LA FUERZA**

Como norma general en la mayor parte de unidades del Apoyo a la Fuerza no ha sido necesario aplicar medidas para paliar el impacto del personal que concilia. No obstante, en aquellos donde se necesitó para cubrir guardias, servicios o ciertos puestos vacantes, las soluciones fueron:

- Redistribución de tareas entre el personal presente.
- Solicitud de comisiones de servicio en aquellos puestos de trabajo vacantes y no cubiertos por diferentes motivos o ceses por cambio de unidad.
- En casos puntuales, la disponibilidad de los Grupos de Apoyo a Dotaciones (GAD) de la Fuerza³ ha sido de gran utilidad para unidades de apoyo.
- Cuando lo anterior no fue posible y el recurso financiero lo permitió, se recurrió a la contratación de servicios de apoyo administrativo o de restauración para poder asegurar el funcionamiento de la unidad.

Hay que significar que ya se han dado situaciones en donde se ha tenido que posponer la realización de ciertas tareas para sacar adelante las actividades prioritarias.

Se está autorizando el teletrabajo como medida mitigadora del impacto de la conciliación, sobre todo en aquellos puestos administrativos que no requieren una permanencia presencial.

Existe un procedimiento, regulado por la Instrucción 42/2020 del AJEMA, basado en la designación de comisiones de servicio de aplicación específica para las unidades de la Fuerza. Existe además un procedimiento, regulado por la misma Instrucción, para cubrir en unidades operativas las ausencias de larga duración derivadas del estado de gestación, permisos por parto, adopción o acogimiento y permiso por lactancia.

6.5. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

La valoración que el Ejército hace de la eficacia de las medidas de conciliación, para la consecución de los diferentes objetivos, es la siguiente:

1. Igualdad: las medidas de conciliación representan un avance en la corresponsabilidad, lo que sin duda incide en un avance hacia la plena igualdad.
2. Bienestar personal y profesional: sin duda las medidas de conciliación suponen un incremento en el bienestar y tranquilidad de las familias, al contribuir a satisfacer las necesidades del personal.
3. Aumento en la motivación: la tranquilidad familiar se materializa en un bienestar en el puesto de trabajo lo que sin duda redundará en un incremento de la motivación del personal, ya que estas medidas permiten una dedicación plena a las obligaciones que demanda el servicio, desde la seguridad de tener previamente cubiertas las necesidades familiares.
4. Mejora del ambiente de trabajo: la contribución de las medidas de conciliación a no añadir estrés extra al personal redundará en la mejora del ambiente laboral.
5. Aumento en la eficacia y eficiencia del militar en su destino: la plena dedicación, desde la tranquilidad de que la organización apoya al personal con la conciliación familiar hace que el personal esté predispuesto a mostrar su mejor cara.

Por lo anteriormente expuesto, desde el Ejército del Aire y del Espacio se valora la aplicación de las medidas de conciliación como muy positiva.

La dificultad más importante identificada en la aplicación de las medidas de conciliación en el Ejército del Aire y del Espacio es que en Unidades pequeñas o en unidades que permanentemente cubren despliegues en el exterior la aplicación de medidas de conciliación

³ Los GAD están formados por personal de unidades de la Fuerza que acogido a medidas de conciliación no participa con sus unidades en operaciones y/o ejercicios y tiene que desembarcar de manera temporal. Estos Grupos están en instalaciones en tierra dependientes del mando orgánico de la unidad. Normalmente, apoyan a otros buques de la escuadrilla en su actividad de puerto.

liación, cuando coinciden varios efectivos de la unidad al mismo tiempo, pueden llegar a tener verdaderos problemas para cumplir con su misión. El problema, sin embargo, se difumina en las grandes unidades en las que la plantilla es mayor.

Las medidas adoptadas en el ámbito del EA para paliar el impacto de las medidas de conciliación se materializan por un lado en medidas organizativas puestas en práctica por las unidades, adaptando en lo necesario su orgánica para poder cumplir su misión y medidas de gestión de personal llevadas a cabo por la Dirección de Personal del MAPER, desde donde se procura que la cobertura de las plantillas haga que las medidas de conciliación no supongan un impacto insalvable en la operatividad.

6.6. UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS

El alto grado de operatividad y disponibilidad exigido en la UME no ha limitado la aplicación de medidas de conciliación, destacando las siguientes:

- Licencias por asuntos propios (motivadas principalmente para la preparación de concursos de oposiciones tanto interno del Ministerio de Defensa como externas al mismo)
- Flexibilidad horaria para adaptar los horarios a la conciliación familiar y profesional.
- Jornada intensiva de verano para los progenitores de menores de 12 años

Los informes de Calidad de Vida remitidos por la diferentes Unidades han reflejado estas circunstancias, así como las que se destacan a continuación:

- Servicio de Ludoteca en el periodo de vacaciones escolares de verano.
- Cursos de apoyo a la preparación a la permanencia.
- Convalidación de Certificados de Profesionalidad dirigidos a la desvinculación con las Fuerzas Armadas al finalizar el compromiso de Larga Duración del personal de la Escala de Tropa.
- Mejora continua en las instalaciones dedicadas a actividades deportivas y zonas de vida y alojamiento.

Todas estas medidas implementadas han supuesto para la UME que su personal mantenga un alto grado de motivación y orgullo de pertenencia a la misma, pese a la exigencia de los puestos ocupados y a la disponibilidad de los mismos.

En el año 2022 se han actualizado diferentes normas en la UME relacionadas con las condiciones de la Calidad de Vida y situaciones del militar profesional, entre las que destaca la actualización de la Norma General que rige las condiciones psicofísicas del personal, el Plan de Prevención y Control de Drogas en la UME, el Protocolo de actuación ante heridos y fallecidos o la Norma General de Apoyo a familiares del militar cuando se encuentra en Operaciones fuera del Territorio nacional.

7. INICIATIVAS Y QUEJAS SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el militar podrá plantear iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida.

Entre los años 2019 y 2022, en el ámbito de las Subsecretaría de Defensa y los ejércitos, se han tramitado algunas iniciativas y quejas referidas a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Concretamente, se propuso la modificación de los permisos por nacimiento, de forma que se contemplen todos los tipos de familia existentes (dos progenitores, y un progenitor, ya sea por elección o por fallecimiento del otro progenitor), y que la estructura familiar no suponga una discriminación en el tiempo de cuidado de los menores por parte de sus cuidadores principales (padres y madres), igualando el permiso establecido para familias con dos progenitores y un único progenitor. Esta iniciativa se desestimó, porque no puede efectuarse una modificación de la normativa sobre conciliación al margen de la prevista con carácter general para personal al servicio de la Administración General del Estado, y que se contempla en la actualidad en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se propuso también la modificación del artículo 27 bis del Reglamento de Destinos del personal militar profesional, aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, que regula la «Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar» en el sentido de que se considerase como situación excepcional, pudiéndose acoger a este artículo, la situación de las parejas de militares en activo, en la cual uno de los dos miembros esté destinado en una zona diferente a donde reside el domicilio familiar, con hijo/s menor/es de 12 años, considerando a estos últimos como dependientes. Esta iniciativa fue desestimada, porque se desvirtuaría el objetivo por el que se creó dicho precepto, que no es otro que dar una solución temporal a una situación excepcional, existiendo, además, diversas medidas normativas que favorecen la conciliación y fomentan la reagrupación familiar del personal militar.

En el año 2019 se tramitó una iniciativa en la que se proponía computar, a efectos de cumplir los 18 años de tiempo de servicios efectivos como militar antes de pasar a Reservista de Especial Disponibilidad, el tiempo permanecido en excedencia voluntaria por agrupación familiar. Esta iniciativa fue desestimada.

En el Ejército de Tierra, en el año 2019, se tramitó y se estimó la iniciativa que solicitaba la modificación de la Instrucción Técnica 14-14 vacantes sobre Concurso de Méritos para aclarar derecho conciliación familiar en el baremo para vacantes de empleo superior.

En el año 2019, en el Ejército del Aire y del Espacio, se resolvieron varias quejas sobre la concesión de la reducción de jornada por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral.

El Defensor del Pueblo informó que en 2020 había recibido solicitudes relacionadas con asuntos relacionados con la conciliación, concretamente sobre la concesión de reducciones de jornada.

En el año 2022, la SUBDEF ha estimado una iniciativa sobre la construcción de una guardería en la Base «General Almirante», ubicada en Manises (Valencia), tras informe favorable del Ejército de Tierra. Hubo otra iniciativa en la que, para facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y profesional, se proponía implantar un sistema de permutas de puestos de trabajo; esta iniciativa fue desestimada, con el informe desfavorable de DIGENPER, dado que la permuta de puestos de trabajo no está contemplada en la normativa del personal militar como sistema de asignación de destinos. Finalmente, se ha desestimado una iniciativa que proponía la percepción de la compensación económica del INVIED desde el primer destino para los militares de tropa y marinería que realiza promoción interna con titulación.

En el ámbito del Ejército de Tierra, se han gestionado tres iniciativas y una queja sobre asuntos relacionados con la conciliación,

- Implantación de modelo de trabajo semipresencial en determinados puestos para oficiales en segundo tramo de la carrera militar que permita mejorar la cobertura de vacantes críticas, a la vez que aumentar la motivación y mejorar las condiciones de conciliación. Esta iniciativa fue desestimada.
- Modificación Reglamento de destinos en el sentido de suprimir el agravante con, respecto a matrimonios, parejas de hecho no militares y militares con custodia compartida de menores de 12 años. Esta iniciativa está en trámite, pendiente de resolución.
- Creación de normativa relativa a destinos/comisiones de servicio de carácter forzoso a plazas distintas de la ocupada por el personal militar divorciado/separado con guardia y custodia monoparental o compartida de cuidado de hijos menores (Dos iniciativas iguales). Esta iniciativa está en trámite, pendiente de resolución.
- Discriminación por conciliación de vida familiar por razón de ser mujer, divorciada y de una familia monoparental con reducción de jornada. Esta queja está en trámite, pendiente de resolución.

8. LA CONCILIACIÓN EN EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)

El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) es el órgano colegiado en el que tiene lugar la participación de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y su interlocución con el Ministerio de Defensa en materias relacionadas con el estatuto y condición de militar, el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.

En las sesiones del COPERFAS, se tratan las propuestas de las asociaciones profesionales que figuran en el correspondiente orden del día, siendo presentadas y debatidas por los miembros del Consejo.

En el pleno extraordinario del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas sobre conciliación, celebrado el día 18 de septiembre de 2018 y presidido por la titular del Ministerio de Defensa, se acordaron un conjunto de medidas relacionadas con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los miembros de las FAS.

Las actuaciones del Ministerio de Defensa, en base a los acuerdos alcanzados se pueden agrupar en las áreas de actualización de normativa, criterios interpretativos y Centros de Educación Infantil.

8.1. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Como consecuencia directa de las medidas acordadas en el pleno extraordinario del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas se han modificado un Real Decreto, dos Órdenes Ministeriales y una Instrucción en el sentido que se detalla a continuación:

- Real Decreto 44/2019, de 8 de febrero, que modificó el RD 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, implementando las siguientes modificaciones:

- Se añadió la posibilidad de crear un puesto específico para la concesión de un destino, cuando sea necesario, a las víctimas de violencia de género y para el personal con circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar (art. 27bis).
- Se incluyeron medidas para mejorar el tránsito de la vida militar a la vida civil de los militares profesionales con compromisos temporales.
- La publicación de vacantes, con carácter general, se realizará en fechas donde la incorporación al nuevo destino sea en periodo estival, facilitando así la escolarización de los hijos.
- Orden DEF 112/2019, de 8 de febrero, que modificó la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, destacando las siguientes medidas:
 - Favorecer el cuidado de los hijos menores de 12 años, eximiendo al militar directamente de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas cuando el menor tiene menos de 4 años y supeditado a las necesidades del servicio hasta que cumpla los 12 años.
 - Se reguló la situación de custodia compartida para el personal que tenga asignada una reducción de jornada para el cuidado de un menor de 12 años.
 - Se mejoraron las condiciones del personal acogido a una reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, en los casos en que uno de los progenitores participe en operaciones, despliegues o misiones.
 - Se establecieron medidas para los matrimonios o parejas de militares con hijos menores de 12 años con medidas como la posibilidad del disfrute conjunto de parte de las vacaciones escolares estivales, el aplazamiento de misiones, la no designación simultánea de guardias y servicios, la exoneración de guardias mientras el otro progenitor militar participe en una misión en el extranjero o territorio nacional, la posibilidad de solicitar vacantes condicionadas a su obtención simultánea por la pareja y la limitación para ser destinados con carácter forzoso a una provincia diferente.
 - Se modificó la definición de familia monoparental para las cuales se posibilita la reducción de jornada con la exoneración automática de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.
 - El militar se puede acoger a una licencia por asuntos propios con mayor frecuencia, siempre y cuando esté motivada por el cuidado de un familiar con enfermedad grave.
 - Agilizar los procedimientos de concesión de un permiso, licencia o reducción de jornada.
- Orden DEF 110/2019, de 8 de febrero, que modificó la ODEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, en los siguientes aspectos:
 - Ampliar los supuestos por los que corresponde el disfrute de días de descanso al personal que realiza guardias y servicios.
 - Al personal declarado APL se le concede el derecho a flexibilizar su horario atendiendo a una serie de requisitos.
 - El militar declarado víctima de violencia doméstica podrá acceder a la medida de flexibilidad horaria para hacer efectiva su protección integral y derechos como víctima.
 - Instrucción 35/2016, de 26 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, que modifica la Instrucción 1/2013, de 14 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar, en la que se implementó, entre otras, la posibilidad de que durante el período de baja se pueda residir en lugar distinto al de destino o a aquel que se tenga debidamente autorizado, siempre dentro del territorio nacional,

previa autorización expresa del Jefe de la UCO, y previo informe médico justificativo de la Sanidad Militar.

En esta misma línea, aunque sin relación directa con las medidas acordadas en el pleno extraordinario citado, en este periodo también se han aprobado otras modificaciones legislativas para incorporar al ordenamiento propio medidas existentes en la Administración del Estado u otras para mejorar las condiciones de conciliación del personal.

- Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, con las siguientes medidas:
 - o Se permite el disfrute de forma flexible e interrumpida del permiso de 16 semanas de maternidad, paternidad, y adopción.
 - o Se permite que el permiso de lactancia se pueda disfrutar individualmente por los dos progenitores.
 - o La militar víctima de violencia de género mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada 1/3 o menos.
 - o Se amplía el derecho de reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave sin que sea preciso el ingreso hospitalario.
 - o Se amplía el derecho a la flexibilidad horaria para militares con hijos menores de 12 años, durante el año en que el menor cumple la citada edad.
 - o Se reconoce el derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas cuando concluya la relación de servicio de los militares por causas ajenas a la voluntad de éstos.
- Orden Ministerial 2/2022, de 12 de enero, por la que se regulan los procedimientos para evaluar la competencia lingüística en los idiomas considerados de interés para las Fuerzas Armadas en la que se introducen medidas para facilitar asistencia en fechas alternativas a las pruebas de idiomas al personal que se encuentre de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, temporal o permanente. En ningún caso se podrán realizar las pruebas de evaluación de la competencia lingüística durante las semanas que sean de descanso obligatorio.
- Real Decreto 852/2022, de 11 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, en relación a las provincias insulares, con el que se introducen medidas como:
 - o Facilitan la agrupación familiar de las parejas de militares que residan en islas distintas impidiendo los destinos forzosos; contemplan la posibilidad de solicitar destinos condicionados a su obtención por el otro miembro de la pareja o la exención de los plazos de mínima permanencia.
 - o Impiden que se puedan nombrar comisiones de servicio fuera del término municipal al militar destinado con circunstancias excepcionales de conciliación.
 - o La imposibilidad de asignar destinos forzosos al personal cercano a pase a reserva o finalizar su compromiso.
 - o Ampliar la protección a las víctimas de violencia de género o violencia sexual.

8.2. CRITERIOS INTERPRETATIVOS

Se han dictado diversos criterios interpretativos, tanto por SUBDEF como por DIGENPER, que ahondan en la mejora de las medidas de conciliación familiar que se desarrollan en la normativa vigente.

- Ampliación de 18 a 23 años del límite de edad para el disfrute del derecho a la reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, si se sigue manteniendo la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, regulado en el artículo 16 de la Orden DEF/ 253/2015, en aplicación al personal militar del derecho contemplado en la letra e) del artículo 49, de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que fue modificada en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2022, en su disposición final vigésimo sexta (Criterio de SUBDEF).
- Flexibilización de las fechas de disfrute del permiso por fallecimiento de un familiar en los casos en que no se pudiera ejercer por la crisis sanitaria.
- Reconocimiento para el personal militar del derecho a aplazar una comisión de servicio fuera de Territorio Nacional ante la futura paternidad del interesado, cuando la fecha prevista de parto coincida con la comisión y no sólo en embarazos de riesgo.
- Exención de participar en desfiles, patronas o actos institucionales similares que se celebren en días inhábiles o festivos a los militares acogidos a una reducción de jornada que lleve aparejada la exoneración directa de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.
- Posibilidad para los progenitores con hijos menores de 12 años de cambio de guardia y/o servicios, cuando ambos hayan sido nombrados para su realización en el mismo marco temporal.
- Ampliación del derecho a acogerse al permiso por parto (madre biológica) cuando el alumbramiento, vivo o muerto, se produzca tras más de 180 días de gestación.
- Determinación de las condiciones del disfrute de los días adicionales.

8.3. CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)

En relación con los Centros de Educación Infantil, desde la realización del Pleno, no solo se construyeron los dos acordados (Bases de San Jorge y El Goloso), sino que además se construyeron otros dos, se ha ampliado uno, que ya estaba en funcionamiento en Rota, y se ha iniciado la construcción de otros tres (León, Gran Canaria, Pontevedra).

En la actualidad el MINISDEF cuenta con 29 Centros de Educación Infantil con una capacidad total de 1683 plazas. En ese total se incluyen los cuatro nuevos centros abiertos desde 2018, con 285 plazas totales, y la ampliación de otro, con 41 nuevas plazas.

8.4. OTROS ASUNTOS REFERIDOS A CONCILIACIÓN TRATADOS EN EL COPERFAS

En lo que se refiere a la conciliación de la vida profesional, personal y laboral, en las sesiones del pleno realizadas en los últimos años, se han tratado los siguientes asuntos

- 2019
 - o Elaborar una norma común para todas las Fuerzas Armadas que deje de manera clara que todo el personal militar tiene derecho a su descanso y conciliación, y que salvo en los casos de urgencia, se ha de respetar la llamada «desconexión digital»
- 2020
 - o Propuesta P20-01-0021. AUME. Retirada de directrices del General Jefe Fuerza Terrestre (GEFUTER) sobre conciliación.

- Propuesta P20-04-0120. UMT. Extender la actual oferta de informe «con carácter no vinculante» de la Secretaria Permanente de Igualdad al resto de supuestos que regula la Orden DEF/253/2015, o al menos, a los supuestos que refiere el apartado 2.7.1, de la guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas, así como, la modificación de las referenciadas ordenes DEF/253/2015 y DEF/111/2019, en sentido refrendar este informe de carácter no vinculante que oferta la Secretaria permanente de igualdad, de manera similar al informe preceptivo de los recursos de alzada previstos.
- 2021
- Propuesta P21-02-0058. APROFAS. Que se realice un estudio de posibles soluciones alternativas/complementarias a las que actualmente existen al objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de la totalidad de los miembros de las FAS.
 - Propuesta P21-02-0069. ATME. Que se estudien medidas a corto plazo para que las medidas de conciliación y bajas de dotación del personal de los buques no repercuta en la conciliación personal y profesional de aquel personal que no tiene concedidas estas medidas y, a poder ser, haga innecesaria las comisiones de servicio a buques. Esta propuesta fue estimada por el pleno.
 - Propuesta P21-03-0077. ASFASPRO. Que el Ministerio de Defensa realice un estudio estadístico de las calificaciones de los IPEC de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutaban de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años que permita el conocimiento de la incidencia de esta medida de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional.
 - Propuesta P21-03-0078. AUME. Sustitución de las actuales órdenes ministeriales sobre Mando y Régimen interior y las instrucciones sobre exención de guardias de los tres ejércitos, por una nueva orden ministerial que unifique y ponga en común los servicios, las guardias y las exenciones para su realización, contemplando el derecho a la conciliación y los principios de equidad y de unidad en las fuerzas armadas. Fue estimada parcialmente.
 - Propuesta P21-03-0087. APROFAS. Con objeto de minimizar las consecuencias de la obligada movilidad del militar, facilitando la conciliación familiar y profesional, se propone que se impulse por parte del Ministerio de Defensa el procedimiento adecuado para proporcionar, a los militares destinados en aquellas Comunidades Autónomas en las que sea obligatorio el aprendizaje de la lengua cooficial en el currículo escolar o académico, las becas que permitan escolarizar a sus hijos en centros donde se garantice la enseñanza en castellano.
 - Propuesta P21-03-0099. AUME. Sustitución de la instrucción general (IGAFER) núm. 1028, relativa a «procedimientos para tramitación de solicitud de vacaciones y permisos por asuntos particulares del personal militar y civil destinado en el Arsenal de Ferrol» por otra respetuosa con el derecho de vacaciones del personal militar y acorde a lo recogido en la normativa del Ministerio de Defensa sobre vacaciones, permisos y conciliación personal, familiar y laboral.
- 2022:
- Propuesta P22-04- 0084. UMT. Se extienda la declaración de día inhábil a los sábados en los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Estimada en el correspondiente pleno ordinario.

9. NORMATIVA SOBRE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS

9.1. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida profesional, personal y familiar no es fácil y en algunas profesiones específicas como en las Fuerzas Armadas ha presentado mayores dificultades. Sin embargo, los cambios que se han producido en la institución militar en estas últimas décadas han sido muchos.

Aunque el Ministerio de Defensa ha sabido adaptar su regulación a la civil y en muchas ocasiones la aplicación de estas medidas de conciliación no ha generado conflictos, en ciertos casos existen problemas, sobre todo en aquellos en los que la especificidad de pertenecer a las Fuerzas Armadas es notable (maniobras, guardias, disponibilidad permanente, cambios de destino, periodos formativos en otra localidad, misiones internacionales, etc.).

Como ya se ha dicho, la Ley de la carrera militar establece explícitamente la disponibilidad permanente del militar para el servicio. En este punto es necesario hacer referencia al concepto y las consecuencias derivadas de las denominadas «necesidades del servicio».

En distintas normas relativas a la conciliación se condiciona la concesión de las medidas a las necesidades del servicio:

- La Orden DEF 253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 3 contempla: «1. *Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deberán estar motivadas.* 2. *Las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad.* 3. *La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito.*»
- También en el apartado 4 del artículo 4 de la Orden DEF/1363/2016 sobre jornadas y horarios de trabajo del personal de las FAS, se dispone que «*La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito y su vigencia se mantendrá mientras persistan las circunstancias que condicionen la situación*».

El condicionante de las necesidades del servicio para la concesión del ejercicio de derechos conciliatorios implica un riesgo de discrecionalidad en su interpretación por el jefe o responsable de la unidad. Según la normativa aplicable sólo pueden concederse los permisos «cuando las necesidades del servicio no lo impidan» y condicionado a la disponibilidad permanente de los miembros de las Fuerzas Armadas. En todo caso las necesidades del servicio deben estar sometidas a los criterios de oportunidad, propor-

cionalidad y excepcionalidad, y su aplicación⁴ por el mando «se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada».

A este respecto resulta interesante la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 12 de Noviembre de 2008 (recurso: 96/2008) que declara que *«el concepto de necesidades del servicio, constituye un concepto jurídico indeterminado que otorga a la Administración un margen de apreciación, en orden a concretar las circunstancias que entiende que concurren en el caso para el ejercicio de esa facultad, debiendo aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifica»*.

Por este motivo, resulta obligado no ignorar la dimensión constitucional de los permisos y licencias en el ámbito de las Fuerzas Armadas, como reconoce el Tribunal Constitucional en la STC de 14 de marzo de 2011, a propósito de los derechos de conciliación. El citado Tribunal dictamina que la denegación del derecho a conciliar únicamente puede fundamentarse en una imposibilidad organizativa acreditada sin que resulte suficiente la alegación de las necesidades organizativas de la empresa. En concreto, la disponibilidad permanente no puede interpretarse sistemáticamente como un criterio restrictivo del derecho constitucional a conciliar la vida laboral y familiar, obligando la ponderación a un equilibrio necesario entre ambos.

Por otra parte, las medidas de conciliación son recibidas por los militares como algo positivo, pero la realidad ha puesto de manifiesto que las características específicas de la institución militar dificultan, en algunos casos, la aplicación de las mismas.

Es importante distinguir las distintas repercusiones de las medidas de conciliación según se apliquen en unidades con un horario y unas condiciones de trabajo estables, con escasos servicios, y sin maniobras o navegaciones; o se apliquen en unidades de la Fuerza, con horarios más irregulares y ampliados, numerosas guardias y servicios, maniobras y grandes posibilidades de despliegues en operaciones en el exterior o navegaciones.

En el caso de los destinos no operativos, en principio, la situación se asemejaría a la que se produce en cualquier otro ámbito de la Administración, es decir, en general, no hay problemas para aplicar estas medidas de conciliación en aquellas unidades, centros u organismos en los que los militares tienen un horario y unas condiciones de trabajo estables, que no tienen una especial movilidad (no realizan maniobras, ni misiones, ni navegaciones) y que, en numerosas ocasiones, coinciden en la misma localidad o provincia su lugar de destino y de residencia. Con carácter general las medidas de conciliación en estas unidades suponen un impacto leve.

En las unidades de la Fuerza se hace mucho más difícil la compaginación, encontrándose más obstáculos. Sin obviar que las medidas de conciliación repercuten en última instancia en demás miembros de la unidad, sin que por ello obtengan compensación alguna o se atenúe la situación con un incremento de plantilla.

Por su especial incidencia en la conciliación se menciona la problemática derivada de las siguientes situaciones:

4 En las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades de la Armada (O.M. 12/2012), artículo 3, se define las necesidades del servicio como aquellas «necesidades determinadas y debidamente motivadas por la autoridad competente para garantizar en todo momento el cumplimiento de la misión o función encomendada o de las órdenes recibidas, la consecución del grado de alistamiento ordenado, el mínimo grado autorizado de cobertura de personal, o la seguridad del personal y los medios materiales puestos a su cargo».

9.1.1. Guardias y Servicios

La Orden DEF/253/2015 de 9 de febrero, establece la exoneración de este tipo de actividades como medida accesoria y suplementaria a los supuestos de reducción de jornada, flexibilidad horaria y permisos, con significativas diferencias de matiz.

En el resto de los casos, la concesión de dicha exoneración viene condicionada a las necesidades del servicio, si bien la denegación por este motivo debe ser de manera individualizada, justificada y motivada, caso por caso, pudiendo modificarse o revocarse lo concedido si las circunstancias de la unidad cambian⁵. La autoridad habilitada, según la Orden DEF/253/2015, para decidir sobre la aplicación de dicha exoneración es el Jefe de Unidad, debiendo valorar factores como el impacto en el servicio y la operatividad de las exoneraciones.

La posible arbitrariedad derivada de su aplicación ha sido objeto de diversas sentencias, tanto de la Audiencia Nacional⁶ como de diversos Tribunales Superiores de Justicia regionales⁷. Siguiendo el criterio de diversas sentencias⁸, con el fin de evitar arbitrariedades, la denegación de medidas de conciliación debe de ser justificada debidamente, motivada adecuadamente y tratado cada caso como una situación jurídica individualizada. Así se contempla en diversas directivas⁹ internas del Ejército de Tierra.

9.1.2. Unidades de la fuerza

En los ejércitos, las unidades de la Fuerza son unidades de combate, son su núcleo principal y la razón de ser de los mismos. Uno de los pilares para la eficacia en combate de dichas unidades es la preparación de la unidad en su conjunto. Es decir, poner en práctica y perfeccionar el funcionamiento de la unidad como un todo para adquirir y mantener la capacidad necesaria para poder cumplir con los objetivos que se le marquen. La capacidad de una unidad lo marca la calidad del entrenamiento de la unidad, que se basa en la participación de todos sus componentes en él y en la calidad del entrenamiento individual de cada uno de ellos. La unidad, en combate o en zona de conflicto, debe trabajar en equipo, conocerse mutuamente y conocer sus procedimientos específicos. Incluir en una unidad de combate a alguien que no ha ejercitado sus habilidades regularmente o que no se ha adiestrado con la misma suficientemente, es sinónimo de fracaso y bajas.

Teniendo en cuenta que, por regla general, la cobertura de esas unidades operativas es inferior a la plantilla orgánica, la conciliación implica un impacto considerable a la operatividad.

Las repercusiones de las medidas de conciliación, en ciertos casos debido a la escasez de personal, están afectando a la operatividad de algunas Unidades, ya que algunos puestos necesitan una formación específica que no todos poseen, por lo que su ausencia puede afectar enormemente al funcionamiento de la Unidad.

Como se ha señalado anteriormente, las medidas de conciliación no sólo afectan al personal que está acogido a ellas, sino que repercute, de una u otra forma, en el resto de los integrantes de la unidad, ya que éstos han de asumir una sobrecarga de trabajo por

5 Oficio DIGENPER nº 438-EP de 28 de junio de 2011, normas para tramitación de solicitudes relacionadas con la conciliación familiar.

6 Sentencia de la sala de lo contencioso administrativo de la Audiencia Nacional de 12 de noviembre de 2008.

7 Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala C-A sentencia nº 281/2006 de 23 de octubre y Tribunal Superior de Justicia de Galicia sala C-A sentencia nº 284/2010 de 10 de marzo.

8 Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sala C-A sentencia nº 820/2002 de 25 de octubre y Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala C-A sentencia nº 2225/2009 de 23 de diciembre.

9 Directiva del Jefe de la FUTER de 19 de abril de 2010 y OM 12/2013.

la que no son recompensados, ni económica ni profesionalmente y no vislumbran un aumento de plantillas que palié esta situación.

Ya dijo este Observatorio, tras sus visitas durante el año 2018 a diferentes Unidades de nuestras Fuerzas Armadas, en el Apartado I.2.2 «Memoria Anual del Observatorio de la vida militar. Visitas a unidades militares», que la aplicación de determinadas medidas de conciliación en las unidades puede suponer el incremento de la carga de trabajo y servicios en aquellos componentes de la unidad que no concilian, circunstancia que puede afectar a la moral de la unidad y a su consiguiente falta de cohesión, lo que afecta negativamente a las capacidades de las unidades, provocando el consecuente impacto en su adiestramiento y operatividad».

9.1.3. Operaciones en el exterior

El impacto de las medidas de conciliación se acrecienta en aquellas unidades de la Fuerza en el momento de su despliegue. Cuando estas unidades tienen carácter expedicionario (navegar, desplegar, etc.), donde participa en el despliegue una parte de sus efectivos mediante turnos, sus consecuencias son un incremento de la frecuencia con la que éstos deben participar.

Desde la participación de nuestras Fuerzas Armadas en misiones internacionales a comienzo de los años noventa, surge una necesidad de paliar los problemas que en la vida familiar y personal pueden producirse a consecuencia de estos despliegues prolongados, que van desde los dos meses hasta los siete meses, siendo en algunos casos superiores. Estos despliegues suponen un periodo bastante prolongado de tiempo en el que uno de los cónyuges, en exclusiva, que por lo general trabaja, se tiene que hacer cargo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos.

Gran parte de los militares profesionales han participado en operaciones en el exterior, y muchos varias veces. Esta situación puede provocar problemas familiares, por lo que el acogerse a medidas de conciliación familiar implica la posibilidad de exoneración de este tipo de comisiones de servicio, lo que puede provocar problemas de operatividad en las unidades o malestar entre sus compañeros.

PERSONAL DESPLEGADO FUERA DE TN (a fecha 01 de enero)	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPY MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2016	303	21	442	22	1.057	94	1.802	137
2017	284	24	363	18	1.142	77	1.789	119
2018	362	23	654	23	1.339	127	2.355	173
2019	421	18	670	33	1.367	108	2.458	159
2020	486	28	723	35	1.259	99	2.468	162
2021	432	26	619	43	1.144	113	2.195	182
2022	408	29	622	38	1.300	111	2.330	178
2023	414	28	674	34	1.341	110	2.429	172

Fuente: EMAD

El problema se multiplica cuando ambos cónyuges son militares, caso cada vez más frecuente. Por dicha razón se promulgó el Real Decreto 456/2011, por el que se podía aplazar una comisión de servicio en el caso de que ambos miembros del matrimonio fueran militares y coincidiesen, en su totalidad o parcialmente, las fechas en los que se encontrarían los dos de comisión.

La situación de la familia es, en la mayoría de los casos, la mayor preocupación del militar desplegado en operaciones. Las familias de los militares desplegados basan su apoyo en sus propias familias o amigos. En algunos casos el cónyuge cuenta con apoyo familiar cercano, con lo que pueden ayudar a sobrellevar la situación; pero en otros casos no cuentan con ningún apoyo, sobrecargando al cónyuge que se queda hasta el límite e incluso forzándole a tener que dejar su trabajo para atender a su familia. A ello se une el componente psicológico de la incertidumbre que hace más difícil afrontar estos largos periodos.

9.2. NORMATIVA ESPECÍFICA SOBRE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS

La normalización de la igualdad de género en las Fuerzas Armadas deriva de la aplicación de la Constitución a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Entre los fines de ambas destacan la equiparación legal de los miembros de las Fuerzas Armadas con el personal de la Administración General del Estado en materia de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar y prevención de la violencia de género, con las adaptaciones necesarias a este ámbito (artículo 66 LO 3/2007), procurando la efectividad del principio de igualdad en el régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situación administrativa del personal de las Fuerzas Armadas (artículo 65 LO 3/2007).

La legislación militar sobre la materia nace y se desarrolla paralelamente a la legislación general. Las normas referidas al personal de la Administración General del Estado son de aplicación al personal de las Fuerzas Armadas, con las debidas adaptaciones y limitaciones por necesidades del servicio, movilidad, permanente disponibilidad y la posibilidad de exoneración de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas, y en los términos establecidos en su normativa específica¹⁰.

La legislación para el personal militar ha tratado de asemejarse en lo posible a la del resto de la Administración General del Estado, con las debidas adaptaciones. Por ello, los militares gozan de un régimen específico debido a la especial naturaleza de las misiones que tienen asignadas las Fuerzas Armadas, lo que exige a éstas una particular organización y medios para poder llevarla a cabo con la necesaria eficacia.

No obstante, la aplicación de las medidas necesarias para conseguir la efectividad del derecho a la conciliación en las Fuerzas Armadas tiene una mayor dificultad en comparación a otros ámbitos de la Administración General del Estado por las misiones que tienen encomendadas las Fuerzas Armadas.

De esta manera, las diversas leyes de la carrera militar, especialmente la Ley 17/99, y las sucesivas órdenes ministeriales y reglamentos sobre horarios, permisos, ascensos y destinos, fueron recogiendo medidas relativas a la conciliación familiar, de manera paralela al desarrollo normativo de la Administración General del Estado.

El gran hito en el ámbito militar sobre conciliación, lo estableció la promulgación de la Orden Ministerial 121/2006¹¹, de 4 de octubre, sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias que no es más que la adaptación del Plan Concilia, entonces vigente en el resto de Administración General del Estado, al ámbito del Ministerio

¹⁰ Artículo 6.2 de la LCM 39/2007, de 19 de noviembre.

¹¹ Derogada por la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio.

de Defensa. Esta Orden Ministerial sintetizó y amplió las diversas medidas y derechos del personal militar en materia de conciliación.

Un año antes, se había publicado la Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, en la que se aprobaban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer a las FAS. Aunque, por afectar esta norma sólo a las mujeres, se considera la OM 121/2006 como el primer hito importante.

Las medidas recogidas en la Orden Ministerial 121/2006 se dividieron en tres apartados: permisos, medidas de flexibilidad horaria, y reducciones de jornada. Los permisos recogidos son los de parto, adopción, acogida y paternidad, fijándose las condiciones y duración de cada uno y las condiciones para acogerse a ellos. Las medidas de flexibilidad horaria recogen las variaciones en el horario general establecido que puede efectuar el personal militar por cuidado de hijos menores de doce años, mayores o personas con discapacidad, y casos especiales en los que se puede ampliar dicha flexibilidad. La reducción de jornada, indica los porcentajes de inasistencia al trabajo de los que se pueden disponer por cuidados de familiares o enfermedades graves, con la correspondiente reducción proporcional de sueldo y posibles exoneraciones de servicios, guardias o maniobras y similares.

Con ello quedaron reguladas las medidas de conciliación básicas, que posteriormente se verán perfeccionadas con sucesivas leyes, reales decretos y órdenes ministeriales.

Como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, se dictó la Orden Ministerial 107/2007, de 26 de julio, por la que se modifican las normas sobre jornadas y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las Fuerzas Armadas.

En los años posteriores, y como consecuencia de la promulgación de la Ley de la carrera militar, aparecen los sucesivos Reales Decretos (en adelante RD) que la desarrollan y que recogen medidas sobre el derecho a la conciliación en su articulado.

Así, el RD 293/2009, de 6 de marzo¹² sobre protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las FAS; el RD 168/2009, de 13 de febrero, Reglamento de evaluaciones y ascensos; el RD 96/2009, de 6 de febrero, Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, que en su artículo 39¹³ destaca el valor de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. También se dicta la Orden Ministerial 3/2011, de 15 de febrero (BOD nº 37, de 23 de febrero), que modifica parcialmente la OM 121/2006, de 4 de octubre, obligando a valorar las necesidades del servicio de manera justificada, motivada e individualizada, y la Orden Ministerial 12/2013, de 19 de febrero, que introduce la posibilidad de aplazar la participación en comisiones de servicio en territorio nacional o internacional por motivos de embarazo de alto riesgo o si se ha producido recientemente el fallecimiento del cónyuge o pareja, o un hijo o familiar de primer grado.

Actualmente, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la normativa específica que regula la conciliación de la vida profesional, personal y familiar que afecta a todos los miembros de las Fuerzas Armadas es la siguiente:

12 Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, pp. 34.645-34.648.

13 «Será consciente de la importancia que tiene para su unidad y para quienes forman parte de ella, la aplicación de las normas sobre conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Facilitará esa conciliación en todo aquello que sea de su competencia, teniendo en cuenta las necesidades del servicio».

1. Ley Orgánica 9/2011, derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que después de decir que los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio dispone, en su artículo 22¹⁴, que las necesidades del servicio prevalecen sobre permisos y licencias, con las debidas limitaciones en el caso de conciliación familiar, debiendo justificarse su imposición sobre estas.

2. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En 2007 se promulga la Ley de la carrera militar 39/2007 donde se adoptan medidas que refuerzan la conciliación familiar y laboral, aunque supeditándolo a las necesidades del servicio, característica que distingue al militar del resto del personal de la Administración General del Estado. La Ley de la carrera militar 39/2007, introdujo en su articulado declaraciones genéricas sobre protección de la mujer, en general y durante el embarazo y la maternidad, para no dificultar su carrera. En general, refuerza el concepto de conciliación¹⁵ familiar, intentando conjugarlo con la disponibilidad permanente para el servicio que debe tener todo militar. También introdujo una serie de medidas para no dificultar la carrera de la mujer, que afectaban a la vida en general y a la situación de embarazo y maternidad en particular.

3. Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, modificado por el Real Decreto 577/2017, de 12 de junio, y por el Real Decreto 44/2019¹⁶, de 8 de febrero.

El RD 456/2011 contempla medidas para facilitar la conciliación de parejas de militares, para facilitar la conciliación en circunstancias excepcionales, para proteger a víctimas de violencia de género y medidas de apoyo a la maternidad.

Entre las singularidades de la conciliación en las Fuerzas Armadas respecto de la Administración resulta destacable la atención a las circunstancias familiares en la baremación de los destinos del concurso de méritos, como el cuidado de hijos o el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no des-

14 Artículos 22.3 y 22.4 de la LO 9/2011 «1. Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación. 3. Los militares tienen derecho a disfrutar los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa. Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien las limitaciones que se produzcan deberán ser motivadas. 4. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada.»

15 Su artículo 6 lleva por título Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y dispone que: «1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.»

16 Este Real Decreto contempla, para las militares que sean víctimas de violencia de género, la posibilidad de que se creen destinos específicos en el término municipal solicitado por las interesadas cuando no haya vacantes disponibles, quedando exentas, en este caso, del plazo de mínima permanencia en el nuevo destino asignado. Paralelamente, se adoptan nuevas medidas para garantizar la conciliación. Así, se prevé la posibilidad de crear destinos en el término municipal solicitado por los interesados cuando no existan vacantes disponibles, quedando exentos del plazo de mínima permanencia en el destino. Con el fin de facilitar la escolarización de los hijos en los casos que supongan cambio de localidad, se procurará que la incorporación a los nuevos destinos se realice en el periodo estival.

empeñe actividad retribuida (artículo 10 del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, en su modificación dada por Real Decreto 577/2017, de 12 de junio).

Para facilitar la conciliación de las parejas de militares con hijos menores de doce años, en el Real Decreto 456/2011 se contempla que no se les podrá destinar con carácter forzoso a una provincia distinta a la de la localidad de destino. Otra acción positiva es la creación de centros de educación infantil para menores de tres años.

El Real Decreto 577/2017¹⁷ prevé la asignación temporal de destinos para determinados supuestos excepcionales, ha sido objeto de diversos pronunciamientos judiciales entendiendo que se trata de una asignación de destinos que no puede ser objeto de la interpretación extensiva. Se trata de una asignación excepcional, fuera de los supuestos ordinarios, que puede afectar a los derechos o expectativas de otros militares, cualquiera que sea su sexo, sin que, en definitiva, se pueda convertir en regla lo que no es sino una excepción a la norma o regla general¹⁸. La excepcionalidad del supuesto exige interpretarlo con carácter restrictivo¹⁹.

Por Real Decreto 852/2022, de 11 de octubre, se modifica nuevamente el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por RD 456/2011. El nuevo Real Decreto facilita la conciliación de los miembros de un matrimonio o pareja de hecho de militares cuando residan en islas distintas. Para ello establece medidas como la de eximir del plazo de mínima permanencia cuando uno de ellos es destinado a otra isla, o permitiendo condicionar las solicitudes de destino a que ambos obtenga plaza en la misma isla. Con la finalidad de mejorar la conciliación también se prevé en la norma el derecho a no poder ser destinado, con carácter forzoso, a una isla diferente cuando se tengan hijos menores de 12 años. En la misma línea de favorecer la conciliación familiar, no se podrá nombrar comisiones de servicio, fuera de su término municipal, al militar que se le haya concedido un destino en virtud de circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

4. Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre²⁰, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

Regula situaciones que facilitan el cuidado de familiares, apoyan a la formación y a las víctimas de violencia de género.

5. Orden DEF/253/2015²¹, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

17 Este RD añade un artículo 27 bis en el que se recoge que «El militar que solicite la asignación temporal de un destino por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, lo hará para un término municipal donde existan puestos de trabajo en la relación de puestos militares de su Ejército, o en la relación de puestos militares del Órgano Central en el caso del personal militar de los cuerpos comunes.... La asignación de estos destinos se realizará con carácter voluntario, sin publicación previa de la vacante, por un tiempo de máxima permanencia de tres años, pudiendo ser ampliado hasta los cinco años si persistiesen las circunstancias que determinaron su concesión. El destino asignado estará exento del plazo de mínima permanencia para solicitar otro destino. En caso de nuevas solicitudes de destino por ascenso o disolución, traslado o variación de su unidad, se computará el tiempo ya devengado en el destino asignado en la primera solicitud, no superando en ningún caso el plazo máximo total de tres o cinco años, según corresponda».

18 Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 30 de junio de 2021.

19 Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), de 25 de marzo de 2021.

20 Modificado por Real Decreto 38/2019, de 1 de febrero.

21 Esta Orden fue modificada por la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero. Esta Orden favorece el cuidado de los hijos menores de doce años, eximiendo directamente de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas cuando el hijo es menor de cuatro años y supeditándolo a las necesidades del servicio hasta que cumpla los doce. Además, se establece que los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares con hijos menores

Regula medidas para favorecer la conciliación, entre las cuales se encuentran medidas para facilitar la conciliación de las parejas militares permisos por razón de violencia de género y apoyo a la formación.

En su artículo 3 se dispone:

«1. Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deberán estar motivadas. 2. Las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad. 3. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito.»

Se considera de interés hacer mención a una cuestión objeto de controversia que consistía en el descuento que se efectuaba en la indemnización por residencia que se abonaba al personal militar que se hallaba destinado en determinados territorios y disfrutaba de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años prevista en el artículo 13 de la Orden DEF/253/2015. Este descuento o reducción venía siendo acordado por los órganos del Ministerio de Defensa al aplicar la previsión contenida en el artículo 6 del Decreto 361/1971, de 18 de febrero, sobre indemnización por residencia, en cuya virtud *«el personal que tenga reducido su sueldo por reducciones o equivalencias de jornada, percibirá la indemnización por residencia disminuida en la misma proporción»*.

Sin embargo, al revisar en sede judicial estos supuestos los Tribunales Superiores de Justicia han considerado que en la aplicación de las disposiciones normativas sobre retribuciones de los militares debe acudirse, en esta concreta materia, a una interpretación finalista y acorde con los principios de protección de la familia y de conciliación familiar, de forma que, de acuerdo con dichos principios, la reducción de retribuciones por reducción de jornada que se preveía en el antiguo Decreto 361/1971, de 18 de febrero, no puede extenderse a la indemnización por residencia en aquellos supuestos en que el militar tiene reducida su jornada en virtud de licencia por lactancia o guarda legal, pues este permiso ha de tener carácter retribuido conforme a las últimas normas de los funcionarios, como son las contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, y, en fin y por remisión, en la propia Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (artículo 22.3).

Esta doctrina ha sido finalmente confirmada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en su sentencia de 24 de marzo de 2022²². El mismo criterio adopta el alto Tribunal para el

de doce años puedan disfrutar juntos de, al menos, cinco días hábiles de vacaciones en el periodo de vacaciones escolares estivales, si lo permiten las necesidades del servicio. Incluye nuevos permisos recogidos en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como el de gestación retribuida desde las 37 semanas de embarazo y la ampliación del de paternidad; también prevé una reducción de jornada para víctimas del terrorismo, en similitud a lo que ocurre en la Administración General del Estado. También fue modificado por La Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre que reconocer el derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los militares por causas ajenas a la voluntad de estos. En particular, en los casos de retiro por incapacidad permanente o fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses. Así como Sustituir los permisos por parto y por paternidad, por el de nacimiento, para asimilar las condiciones de su disfrute entre ambos progenitores y dar cabida a los distintos modelos de familia.

²² Dice la sentencia que hay ciertos supuestos de reducción de jornada, como el de guarda legal de un hijo menor de doce años, que constituyen un derecho subjetivo del militar y, por consiguiente, que no admite un margen significativo de discrecionalidad en cuanto a su otorgamiento, de forma que la eficacia del Decreto 361/1971 debe quedar limitada en aquellos supuestos en que la reducción de jornada es un derecho subjetivo.

supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos mayores discapacitados, como se manifiesta la Sala Tercera del Tribunal Supremo en su sentencia de 7 de julio de 2022²³.

6. Orden DEF/1363/2016²⁴, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual, en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Regula la jornada de trabajo habitual, los descansos derivados de la prestación de servicios más allá de la jornada ordinaria y ofrece medidas de flexibilidad horaria.

7. Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (deroga la O.M. 51/2011, de 28 de julio).

Si bien fue creado inicialmente en 2005, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, bajo el nombre de Observatorio de la Mujer en las FAS, en 2011 cambio de denominación²⁵, ocupándose de todos los miembros de las FAS sin tener en cuenta su sexo, teniendo en esta nueva etapa los objetivos de la *«consecución de la igualdad efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas y las políticas de conciliación van a seguir marcando su actuación»*.

El Observatorio Militar para la Igualdad (OMI) es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Este órgano se integra en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Estará presidido por el titular de la Subsecretaría de Defensa. La Secretaría Permanente de Igualdad, órgano de apoyo técnico y administrativo del OMHI, que le da continuidad durante todo el año, dispone de personal al que poder recurrir ante cualquier duda que se tenga respecto a la normativa vigente sobre la conciliación e igualdad. Publica anualmente unas Guías para la interpretación y aplicación de las medidas de conciliación en las FAS que facilitan el conocimiento de las medidas de conciliación, reuniendo toda la normativa al respecto.

8. La Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre, persigue promocionar la igualdad de trato entre los miembros de las Fuerzas Armadas, mejorar la conciliación e impulsar el principio de corresponsabilidad. Con ese propósito se modifica la regulación para ofrecer la opción a ambos progenitores de disfrutar de los permisos a su conveniencia de forma interrumpida y se amplía el plazo que existía hasta el momento para el disfrute del permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica. Lo mismo ocurre con el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, que se equipara al permiso por nacimiento.

Partiendo de la legislación común a los ejércitos, EMAD y UME, cada cual adapta ésta a sus peculiares misiones. Estas regulaciones se hacen mediante directivas y órdenes de

23 Reconoció el derecho a la percepción de la indemnización por residencia en su integridad mientras el militar continúe en la situación de reducción de jornada por cuidado de un mayor con discapacidad y permanezca destinado en la plaza de Ceuta, como lugar de destino con derecho a dicha indemnización.

24 Dicha Orden fue modificada por la Orden DEF/110/2019, de 8 de febrero. A través de la orden ministerial sobre la jornada y el régimen de horario habitual se modifican aspectos que favorecen la conciliación, relativos a la flexibilidad horaria, la jornada intensiva, el disfrute de descansos adicionales y los descansos por operaciones en el exterior. Es importante lo previsto en la misma cuando modifica el apartado 4 del artículo 4 de la Orden DEF/1363/2016, disponiendo que *«La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito y su vigencia se mantendrá mientras persistan las circunstancias que condicionen la situación»*.

25 Según OM 51/2011.

los correspondientes Jefes de Estado Mayor o de sus Mandos de Personal. Dependiendo de las circunstancias particulares que rigen en su organización, cada ejército emite su normativa que, es tan extensa y pormenorizada que sería prolija su mención en un trabajo como este. No obstante, sí se citan algunos ejemplos que demuestran la preocupación por regular aspectos ya contemplados en el régimen regulatorio general con lo que ello puede suponer de generación de regulaciones que se alejen del principio de igualdad en la aplicación de este derecho.

Por lo tanto, se han dictado directivas, instrucciones, resoluciones y orientaciones de carácter interno desarrolladas por el EMAD, los ejércitos y la UME y que se citan seguidamente:

9.2.1. Estado Mayor de la Defensa

Directiva del JEMAD 09/17, sobre personal militar desplegado en comisión de servicio fuera del territorio nacional (Operaciones en el exterior), que contempla entre otros, los tiempos de despliegue y los permisos y descansos adicionales aplicables.

9.2.2. Ejército de Tierra

La normativa sobre conciliación de la vida personal, profesional y familiar de ámbito específico en este Ejército es la siguiente:

- Instrucción Técnica 25/08 del Mando de Personal (MAPER), sobre el «Procedimiento de gestión de la reducción de jornada».
- Directiva de Jefe del Estado Mayor de Ejército 6/2014, de 25 de octubre, sobre «Actuación ante circunstancias excepcionales del personal militar del ET», actualizada en enero de 2018.
- Instrucción Técnica del MAPER 19/2018, sobre «Medidas de gestión del personal militar del Ejército de Tierra ante circunstancias excepcionales».
- Resolución Comunicada, de 18 diciembre de 2015, del General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, por la que se modifica la Instrucción Técnica 25/08 «Procedimiento de gestión de la reducción de jornada».
- Instrucción 70/2016, de 20 de diciembre, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra (JEME), por la que se fijan otras exenciones para realizar guardias en el ámbito del Ejército de Tierra.
- Orientaciones del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de marzo 2017, para la aplicación en el Ejército de Tierra de la Orden DEF 1363/2016, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

9.2.3. Armada

La normativa específica sobre conciliación se establece en las siguientes Instrucciones del Jefe del Estado Mayor de la Armada:

- Instrucción 42/2020, de 10 de julio (BOD nº 150, de 27 de julio), por la que se desarrolla el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias en la estructura de la Armada.
- Instrucción 45/2020, de 22 de julio (BOD nº 161, de 10 de agosto), por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de la Armada.

Hay que destacar que en el Estado Mayor de la Armada fueron los pioneros en la flexibilidad en cumplir con las horas de trabajo semanales, permitiendo el poder trabajar de lunes a jueves y poder disfrutar de un fin de semana de tres días a los que tenían lejos su domicilio familiar.

9.2.4. Ejército del Aire y del Espacio

En el ámbito del Ejército del Aire, la normativa sobre conciliación de la vida personal, profesional y familiar se recoge en las Normas MAPER 07-17 para la concesión de destinos temporales y comisiones de servicio por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

9.2.5. Unidad Militar de Emergencias

La UME, bajo la premisa de ser una unidad en régimen de especial dedicación, ha desarrollado la siguiente normativa:

- Norma General 2-111 «Plan de Calidad de vida de la UME», donde se establecen las medidas para mejorar la calidad de vida de la UME.
- Norma General 2-117, de 12 de junio 2018, sobre «Jornada, horario de trabajo, vacaciones y permisos del personal de la UME».
- Norma General 2-122, de 30 julio 2018, de «Apoyo a familiares y al personal militar de la UME en operaciones fuera del territorio nacional», en lo relativo a las actuaciones a realizar por los equipos de enlace con las familias.

10. NORMATIVA GENERAL SOBRE CONCILIACIÓN EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Los cambios producidos en la sociedad española durante las últimas décadas, con la transformación de los roles de género y de las relaciones laborales, ha supuesto un aumento de la necesidad de medidas que armonicen la vida laboral y la familiar. Esta necesidad ha desembocado en una amplia normativa.

No se puede abordar la conciliación sin igualdad, aunque ésta va más allá. Las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal están estrechamente relacionadas con el desarrollo del artículo 9.2 de la Constitución que a su vez están vinculadas con los principios de no discriminación del artículo 14 y de protección a la familia, contemplado en el artículo 39.

En el Capítulo Segundo del Título I de la Constitución Española que lleva por título «Derechos y libertades», y comprende los artículos 14 a 38, se contemplan una serie de derechos y libertades, concretamente en su artículo 14 se dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Estos derechos son de tal importancia que la propia Carta Magna va a establecer sus medidas de protección, así en su artículo 53 se establece que los derechos y libertades contemplados en el artículo 14 vinculan a todos los poderes públicos y prevé la tutela de los mismos ante los Tribunales ordinarios y, en su caso, ante el Tribunal Constitucional.

Asimismo, el apartado segundo del artículo 9 de la Constitución contempla que los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover

los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, lo que implícitamente incluye el ámbito laboral. De otra parte el apartado primero del artículo 39 añade que *«Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia»*.

Los hitos normativos en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, siendo estos la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que respecta a los funcionarios.

Con la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, el legislador español no sólo pretende cumplir con los mandatos constitucionales, además, según indica su Exposición de Motivos, adapta la legislación española a las directrices marcadas por las directivas comunitarias.

La Ley 39/1999 introduce cambios en la legislación laboral con el objetivo de *«que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»*, tratando además *«de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres»*. También persigue facilitar *«que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia»*.

Realiza modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Esta ley destaca por el aumento del número de permisos y de los tiempos de los mismos y de las excedencias (hospitalización, accidente, personas mayores, lactancia, adopción...), se permite que los padres disfruten del permiso de paternidad a opción de la madre, etc.

La Ley recoge, en su Exposición de Motivos, los límites que «la igualdad formal ante la ley» tiene en las sociedades actuales, como por ejemplo, la violencia de género, las discriminaciones que padecen las mujeres en el mercado de trabajo, o los problemas que tienen hombres y mujeres para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre otros.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio básico que, incorporado al texto constitucional, va a tener repercusión en las distintas esferas del ordenamiento jurídico, a través de la inclusión de la igualdad formal o legal; sin embargo esa situación ha sido insuficiente para remover los obstáculos que impiden la plasmación en la realidad diaria de la igualdad, suprimiendo las conductas discriminatorias y eliminando las dificultades que existen para conciliar la vida personal, familiar y laboral, en orden a favorecer que la igualdad se proyecte realmente en los ámbitos sociales, económicos, culturales o políticos, teniendo en cuenta las mayores dificultades para las mujeres, en especial cuando se tienen hijos de corta edad, para incorporarse al trabajo o permanecer en él, así como las desventajas reales que para la conservación de la conciliación de la vida laboral y familiar significa compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares²⁶.

26 PANIZO ROBLES, J. A. «Conciliación personal, familiar y laboral y Seguridad Social (Modificaciones incorporadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. VII, septiembre 2007, págs. 121-183.

Ante esta realidad con el propósito de empezar el camino de la igualdad se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) que propugna *«la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admite poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros»*.

En su artículo 44.1 dispone que: *«Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.»*

Los dos objetivos principales de esta Ley son garantizar la conciliación laboral con la vida familiar y personal y fomentar el reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y familiares entre el hombre y la mujer.

La Ley Orgánica 3/2007 modificó en gran parte los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogida en el Estatuto de los Trabajadores, reconoce el permiso de paternidad como permiso autónomo independiente de la madre y, de forma expresa, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Así, la Ley contempla entre otras medidas de conciliación las siguientes:

- Permisos retribuidos: paternidad, maternidad, lactancia, vacaciones y otros (fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica familiares).
- Permisos no retribuidos: reducción de jornada (cuidados de hijos o familiares) y excedencias (guarda legal para el cuidado del hijo, cuidado de familiares).

El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, contempla entre sus reformas varias relativas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se modifica el permiso de lactancia reconociendo el derecho de ambos progenitores, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. También se contempla la reducción de jornada. Respecto a las vacaciones se prevé que el cónyuge que sufra una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia, paternidad, maternidad, cuyas vacaciones coincidan con el período de suspensión, podrá disfrutar de las mismas al finalizar dicha suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

De otra parte, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se encuentran reconocidos la mayoría de los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como la maternidad, la paternidad, o las vacaciones entre otros.

Mención especial merece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge como un derecho individual de los funcionarios, en su artículo 14, el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Establece, en su artículo 48, que los funcionarios tendrán permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En su artículo 49 contempla los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Con fecha 20 de noviembre de 2015 el Consejo de Ministros aprobó el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos en aplicación de lo previsto en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este plan se fomentó la igualdad en el empleo, la conciliación y corresponsabilidad y la lucha contra la violencia de género.

Por Resolución de 28 de diciembre de 2019 de la Secretaría de Estado de la Función Pública se dictan instrucciones sobre la jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se modifica el Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de conciliar la vida familiar del trabajador con la prestación de trabajo en el art. 34.8 se le reconoce un derecho a la adaptación de jornada de contenido mucho más amplio que el que albergaba su versión original, ya que el trabajador puede adaptar su jornada de maneras muy variadas, como el trabajo a distancia y más garantista ya que corresponde a la empresa acoger el régimen de ejercicio propuesto por el trabajador o, en su defecto, ofrecer alternativas que permitan el disfrute del derecho, admitiendo la negativa de la empresa sólo en última instancia y sólo cuando pueda legitimar su oposición en la existencia de una razón objetiva.

Por Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, mediante el que se fomenta el teletrabajo, recoge el derecho de adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, de aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora²⁷.

Finalmente, por Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

11. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN LAS FUERZAS ARMADAS DE PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO

Con la finalidad de conocer aspectos relativos a la conciliación en las Fuerzas Armadas de países amigos y aliados, el Observatorio de la vida militar solicitó a la Dirección General de Política de Defensa (DIGENPOL) que requiriera de las correspondientes Agregadurías de Defensa información sobre este asunto.

Se ha recibido información de los Estados Unidos de América, Francia, Reino Unido, Alemania y Portugal.

El objetivo de la conciliación no es un hecho social que se pueda circunscribir al ámbito local, sino que por tener un enfoque global es interesante examinarlo a nivel internacional.

27 Dichas medidas de conciliación fueron prorrogadas por el Real Decreto Ley 2/2022, de 22 de febrero

En los últimos años se han producido grandes avances en las políticas que favorecen la conciliación profesional, personal y familiar, no sólo en las Fuerzas Armadas de España sino también en las de los países de nuestro entorno. En términos generales, al igual que en España, las medidas de conciliación adoptadas por las Fuerzas Armadas de los países de nuestro entorno han tratado de asemejarse en lo posible a la del resto de los funcionarios de las respectivas Administraciones, aunque con algunas adaptaciones y limitaciones para mitigar las necesidades de servicio, la movilidad y la disponibilidad permanente.

Las citadas medidas, que esencialmente coinciden en todos los países analizados aunque en diferente cuantía y criterio, se pueden concretar en dos grandes bloques o vertientes diferentes: las que promueven ausencias temporales del trabajo con las que se prioriza a la familia del militar (bajas temporales, excedencias y reducción de tiempo de trabajo) y las que priorizan que se compaginen las responsabilidades profesionales y familiares (flexibilidad horaria, servicios de guardería, ayudas a la dependencia, etc.) mediante el apoyo con otras medidas sociales.

Pese a la diversidad de políticas de conciliación, su distinto desarrollo y los datos recibidos para hacer una comparación, de la información recibida de las agregadurías de Defensa, se puede resumir que:

- En todos los países hay una continua evolución de las normativas en materia de conciliación.
- En el caso de España la normativa está más avanzada y enfocada hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.
- En países como Alemania y Francia se pretende establecer un equilibrio entre los dos bloques antes citados y se otorga a ambos progenitores los mismos beneficios.
- En países como Reino Unido y Estados Unidos, donde los criterios de conciliación van dirigidos a potenciar el segundo bloque, con el objeto de dar flexibilidad al sistema los servicios de apoyo, los medios y las instalaciones se han mejorado para adaptar, en lo posible, el servicio a las necesidades familiares (guarderías, instalaciones médicas, etc.).

11.1. ALEMANIA

Como norma general, del mismo modo que ocurre en España, la normativa aplicable a los miembros de las Fuerzas Armadas es la misma que la del resto de los funcionarios de la Administración General, con las particularidades derivadas de las necesidades del servicio.

La normativa alemana se basa en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y Del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En concreto, su transposición legal se establece en el apartado 8 «*Compatibilidad de la familia y la carrera*», del Libro Tercero del Código de Seguridad Social (SGB), que resume las leyes sociales más importantes y tiene por objeto «diseñar prestaciones sociales para la realización de la justicia social y la seguridad social». Dicho apartado contempla concretamente lo siguiente: «*Los beneficios de la promoción activa del empleo deberán tener en cuenta las condiciones de vida de las mujeres y los hombres que cuidan y educan a los niños que necesitan supervisión o que desean cuidar a personas necesitadas de cuidados o que desean volver al empleo después de esos períodos.*»

De la información recabada, las medidas de conciliación familiar contribuyen a una mayor motivación en las Fuerzas Armadas alemanas, en particular la flexibilidad horaria y la disponibilidad de guarderías y apoyos sociales para sufragarlas.

Uno de los aspectos de mayor impacto en la conciliación y en la motivación del personal de la Bundeswehr es la mejora en las retribuciones, que ha tenido reflejo recientemente con la entrada en vigor de la Ley de modernización de las estructuras retributivas²⁸ (BesStMGley de modernización de las estructuras salariales) y las ordenanzas asociadas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2020 incorporando mejoras en la ley de remuneración para soldados y funcionarios de la Bundeswehr.

Ha contribuido sustancialmente a la conciliación familiar y a la motivación la nueva legislación relacionada con la movilidad geográfica con efecto a nivel nacional. Desde el 1 de octubre de 2020 los soldados que viajen en transporte público de uniforme lo hacen de forma gratuita. Se considera que su presencia contribuye a la seguridad, en un momento en el que se han producido distintos atentados terroristas en trenes. Esta medida está en vigor en todo el tráfico de larga distancia y más del noventa por ciento de las conexiones de transporte local.

Los responsables de conciliación de las unidades reflejan en sus informes que las medidas de flexibilidad horaria requieren, para mantener la motivación en el conjunto de las unidades, un estudio exhaustivo de los puestos que deben ser ocupados por el personal que se acoge a ellas, de manera que no supongan un menoscabo de las posibilidades de instrucción como equipo.

Las principales medidas adoptadas para paliar el impacto del personal que concilia en la operatividad y preparación de las unidades de la Fuerza, Apoyo a la Fuerza y Cuarteles Generales de los ejércitos.

- La identificación de los puestos en cada unidad que por sus características permiten mayor flexibilidad con menor impacto en la operatividad.
- Los horarios de trabajo flexible.
- La cobertura de los gastos de cuidado de niños si una mujer participa en la formación continua.
- La búsqueda y garantía de provisión de plazas de guardería para los niños.
- La aceptación del trabajo móvil como parte de la reducción temporal.

Las medidas específicas de conciliación de aplicación en la Bundeswehr están relacionadas con:

- Embarazo y parto
- Permiso de paternidad/maternidad
- Flexibilidad horaria
- Cuidado de familiares con necesidades especiales
- Reducción de jornada
- Apoyo al cuidado de hijos
- Teletrabajo
- Apoyo a la movilidad

En la normativa alemana el concepto de la conciliación se enfoca a la familia y la carrera y no al individuo o a la mujer en particular frente a la carrera. Las medidas de concilia-

28 <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/seit-2020-mehr-geld-fuer-soldaten-169498>

ción aplicadas hacen que la profesión militar esté mejor vista, sea más atractiva y que los militares y empleados civiles se sientan más satisfechos en el trabajo.

La identificación en detalle de forma sistemática de los puestos adecuados a la conciliación facilita que se mantenga el equilibrio entre el ejercicio del derecho y la operatividad de las unidades.

En el ANEXO a este documento se detalla la información recibida sobre la aplicación de las medidas de conciliación personal, profesional y familiar en cada una de los ejércitos de Alemania.

11.2. ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

En la información suministrada por el Departamento de Defensa no se proporcionan datos numéricos sobre el personal acogido a alguna medida de conciliación. Tampoco se ha obtenido información acerca de la valoración de la eficacia de las medidas de conciliación en la consecución de los objetivos de igualdad, bienestar personal, aumento en la motivación, mejora del ambiente de trabajo. Ni se ha obtenido información acerca del impacto del personal que concilia en la operatividad y preparación de las unidades.

Existen diversas medidas de conciliación para el personal militar, centradas en los derechos de paternidad/maternidad, flexibilización de la jornada de trabajo o trabajo a tiempo parcial.

a) Permisos de maternidad/paternidad: Permisos retribuidos con la siguiente duración:

- Maternidad: 12 semanas
- Paternidad: 2 semanas
- Cuidado de hijos: Permiso de 12 semanas no transferibles cuando ambos padres forman parte de las Fuerzas Armadas.

b) Medidas de apoyo cuando ambos padres son militares:

El «*Career Intermision Programme (CIP)*» está diseñado para dar flexibilidad a los posibles conflictos a corto plazo derivados del cumplimiento de las responsabilidades del servicio y la vida familiar.

Ofrece, incluso la posibilidad de una transición temporal desde el servicio activo a la reserva.

Además, cada ejército tiene sus propios programas al respecto para evitar que ambos cónyuges no sean desplegados al mismo tiempo así como para compatibilizar sus carreras militares y destinos. Por ejemplo, la US Navy tiene implementado el programa «*Career Management System-Interactive Detailing Process and Waypointes-Reenlistment Timelines*» que permite que las parejas, ambos militares, sean consideradas como un bloque familiar a la hora de asignación de destinos y tengan prioridad para cumplir las condiciones de embarque o destino. En el US ARMY, el programa «*Army's Married Army couples Program*» permite que las parejas sean destinadas en la misma área geográfica. Sin embargo, no está garantizado que ambos sean destinados en la misma zona y/o al mismo tiempo. Se intenta también que ambos padres no sean enviados a misiones al mismo tiempo.

c) Programas especiales para el cuidado de niños:

Permisos de lactancia; flexibilidad horaria o comienzo/fin de la jornada de trabajo variable; regulación sobre destinos, servicios, horarios nocturnos y horas extras; guarderías para niños en dependencias del Departamento de Defensa e instalaciones militares o bonos.

d) Programas para el apoyo a familias monoparentales:

Las familias monoparentales deben tener un plan familiar (Family Care Plan) para asegurar que los miembros a su cargo dispongan de los cuidados necesarios durante sus misiones, movilizaciones o comisiones de Servicio. Durante estos periodos de separación, el plan familiar tiene que tener las instrucciones correspondientes que aseguren que los miembros de la familia tengan cubiertas además sus necesidades financieras.

e) Programa de teletrabajo.

Existe un programa de teletrabajo, si bien corresponde a cada Ejército/Armada determinar las condiciones y requisitos de los puestos de trabajo sujetos a este programa.

f) Normativa específica en materia de conciliación:

- Instrucción DoD 1035.01. Teletrabajo. DoDI 1035.01, «*Telework Policy*,» April 4, 2012; *Incorporating Change 1* on April 7, 2020 (whs.mil).
- Instrucción 1327.07. *Career Intermission Program (CIP)*. DoDI 1327.07, «*Career Intermission Program for Service Members*,» October 18, 2018, *Change 1 Effective June 21, 2022* (whs.mil).
- Programa Militar sobre permisos por nacimiento/adopción de hijos. Military Parental Leave Program (MPLP) Directive-type Memorandum 23-001, «*Expansion of the Military Parental Leave Program*,» January 4, 2023 (whs.mil)

Existen otros recursos de interés:

- Medidas relacionadas con la movilidad: *Support for Military Personnel & Families | Military OneSource*
- Informe demográfico del personal militar de EEUU: <https://demographics.militaryonesource.mil/>
- Política de apoyo a las familias: <https://www.esd.whs.mil/Portals/54/documents/DD/issuances/dodi/134222p.pdf>

11.3. FRANCIA

En 2018 se implantó un plan de acompañamiento de las familias y de mejora de vida del personal militar conocido como el «Plan Familia», dotado con un presupuesto de 302 millones de euros para el período comprendido entre los años 2018 y 2022.

Desde entonces se han producido avances en diversos aspectos, como nuevos alojamientos, medidas de apoyo a la paternidad/maternidad, órdenes de cambio de destino comunicadas con más antelación, medidas para acompañar a los cónyuges en su búsqueda de empleo, puesta en marcha de una aplicación «e-social» de las Fuerzas Armadas, tarjeta familiar de transporte ferroviario individual, etc.

A finales de 2019 la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa (DRH-MD) realizó una encuesta a efectos de recabar la percepción del personal militar y civil del Ministerio (6000 civiles-8000 militares), sobre la efectividad de las medidas contempladas en el plan en vigor desde 2017.

Los resultados de dicha encuesta se reflejan en un documento fechado en diciembre de 2021 de la Secretaría General de Administración de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa²⁹ de los que cabe mencionar los siguientes:

- El personal civil y militar parece estar razonablemente satisfecho de la conciliación de su vida personal y profesional, si bien los militares expresan más dudas. Éstas pueden explicarse por las especificidades en cuanto al estatus, al tipo de puesto que ocupan así como los perfiles socio demográficos que conllevan mayores cargas profesionales para el personal militar que para el civil: tales como una menor flexibilidad horaria y una mayor permeabilidad entre la esfera personal y la profesional. A todo ello se añade la gestión familiar, soportada mayoritariamente por las mujeres, y que obligan a que las parejas de los militares, además de su propio trabajo, tengan que compensar en cierta medida, las obligaciones impuestas por la vida militar.
- La mayoría del personal militar (55%) y civil (79%) concilia de manera relativamente fácil su vida profesional y personal. Sin embargo, casi el doble de personal militar tiene dificultades en esta conciliación (45% frente al 21% del personal civil).
- El estatus militar implica una disponibilidad total tanto en tiempo como de espacio, lo que conlleva una relación más compleja con la noción de horario de trabajo en comparación con el personal civil. A menudo el personal militar se ve sometido a obligaciones horarias importantes (trabajo de noche o durante los fines de semana...). El 33% del personal militar gestiona con dificultad la totalidad de las obligaciones horarias profesionales con su vida personal. Dentro de la escala jerárquica, a menor grado/empleo, mayor número de obligaciones tiene en cuanto a guardias, permanencias, trabajo de noche y alertas, lo que complica la organización de la vida personal de los militares. Tan solo el 12% del personal civil tiene dificultades en la conciliación de la vida personal y familiar, puesto que a este tipo de personal le afectan menos las obligaciones relacionadas con los horarios (horas extras y cambios imprevistos en los horarios, ausencias...).
- El personal de Defensa tiene dificultades para percibir las mejoras que el Ministerio ha venido implementando en materia de conciliación. Por ejemplo una cuarta parte del personal civil y militar consideran que las prestaciones de acción social propuestas, facilitan la conciliación entre vida personal y profesional. 4 de cada 10 civiles y militares no han sabido tomar posición al respecto.
- En general, la política adoptada por el Ministerio para la mejora de la conciliación de la vida personal y militar, satisface a menos de la mitad de los militares (44%). El personal civil, que concilia más fácilmente, se muestra más satisfecho con una tasa del 59%. A pesar de ello, un tercio del personal militar y el 22% del personal civil consideran que durante los tres últimos años, se ha tenido más en cuenta esta problemática, a pesar de que aproximadamente la mitad del personal no ha constatado ninguna mejora.

En junio de 2022, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa (DRH-MD) efectuó una nueva encuesta sobre el apoyo prestado a los militares y civiles del Ministerio, en particular en materia de vivienda y alojamiento, conciliación de la vida

²⁹ Estudio realizado a finales de 2019 por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa (DRH-MD) entre 6000 civiles y 8000 militares en activo dentro del Ministerio, con el objetivo de identificar las dificultades cotidianas a las que se enfrentaban en la conciliación de la vida personal y profesional, así como para estudiar la influencia que tiene la elección de una carrera profesional sobre la vida personal.

profesional y familiar, trayectoria profesional, calidad de vida en el trabajo, etc., que debería proporcionar resultados más recientes sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

En la preparación de la nueva Ley de Programación Militar (2024-2030), el nuevo Plan Familia 2 se centra en la vida cotidiana de las familias, y cuenta con un presupuesto de 750 millones de euros para ese período. Se trata de un plan basado en la colaboración con las administraciones locales, y comprende un esfuerzo de subsidiaridad para dar al mando inmediato medios para poder ayudar a las familias, según las especificidades locales.

El Plan Familia 2 se basa en 3 ejes principales:

EJE 1. Acompañar al militar y a su familia en su cambio de destino.

- Creación de una oferta «a medida» para acompañar la movilidad geográfica de los militares que llegan a la región «Ile-de-France».
- Desarrollar la construcción de guarderías infantiles, de forma complementaria y en cooperación con las administraciones locales.
- Facilitar la instalación de «casas de niñeras» (MAM³⁰).
- Aumentar los beneficiarios de la prestación compensatoria para hacer frente a los servicios extra-escolares, incluyendo a los niños escolarizados en escuelas infantiles³¹.
- Aumentar los beneficiarios de la prestación compensatoria para los gastos educativos.
- Crear una oficina y una línea de servicios dedicada a los cónyuges que deseen ser apoyados en la búsqueda de un empleo.
- Aumentar el número de familias afectadas por una situación de incapacidad o minusvalía con la reducción al 50% (frente a 80% anteriormente) de la tasa de incapacidad que permite obtener puntos suplementarios para solicitar las prestaciones de acción social de las Fuerzas Armadas que dependan del cociente familiar³².
- Aumentar el acceso a las prestaciones turísticas en familia para las familias afectadas por una situación de incapacidad o minusvalía.
- Extender y perpetuar por vía reglamentaria, las tarifas especiales que concede la empresa SNCF (equivalente de RENFE en España) a los militares y sus familias. En el marco de un mercado ferroviario que se abre paulatinamente a nuevas empresas competidoras, se va a tratar de conseguir que las tarifas especiales se mantengan con independencia del operador del tren y de la región de circulación.

EJE 2. Atenuar los impactos de las obligaciones operacionales.

- Revisar el baremo de puntos que determina la prioridad de una atribución de una plaza de guardería para acordar un rango de prioridad más elevado a los militares que tengan las restricciones operativas más difíciles.
- Ampliar el acceso a la prestación compensatoria por cuidado de hijos menores a aquellos militares que tengan horarios atípicos o difíciles.

30 *Maison d'Assistantes Maternelles* = MAM por sus siglas en francés. Es una estructura de acogida semi-colectiva destinada a los bebés a partir de 2 meses y que acoge niños hasta los 3 años aproximadamente. En este tipo de estructuras, se reúnen hasta 4 niñeras privadas, llamadas «*assistantes maternelles*», cada una de ellas puede ocuparse de un máximo de 4 niños, según el tipo de cualificación.

31 En Francia el sistema escolar primario se divide en dos sectores: la escuela infantil que acoge a niños de 3 a 6 años y la escuela elemental de 6 a 11 años. Los horarios de ambos grados son reducidos, por lo que el cuidado de los hijos menores depende mucho de un sistema costoso de servicios extra-escolares (guardería, comedor, ayuda a los deberes, centro de actividades etc.).

32 El cociente familia es un sistema basado en el artículo 193 del Código General de Impuestos francés (CGI) que divide la renta imponible de una familia en un cierto número de partes. Esta cifra resultante se utiliza para calcular la cantidad de ciertas ayudas y prestaciones sociales, por ejemplo en lo relacionado con las ayudas de la CAF (Caja de Prestaciones Familiares) para gastos educativos o de vacaciones.

- Ampliar el número de militares beneficiarios de la prestación compensatoria en caso de ausencia prolongada del domicilio.
- Facilitar la organización de eventos dedicados a los cónyuges y a los hijos.
- Extender el número de instrumentos dedicados a los hijos de los militares ausentes, como por ejemplo el concepto de «caja multi-actividad³³» y proponer nuevas opciones a las familias del personal militar que se ausente de forma prolongada.

EJE 3. Mejorar la vida cotidiana de las familias en las diferentes regiones.

- Creación de un pasaporte «Cultura y Ocio» para los militares y sus familias que les permitan beneficiar de reducciones o incluso de la gratuidad de museos y - monumentos.
- Implementar una red social ministerial «Familia de las Fuerzas Armadas» para dar a conocer las diferentes opciones de acompañamiento que propone el Ministerio y para reforzar los vínculos entre las familias.
- Desarrollar una tarjeta numérica para el cónyuge del militar que podría usarse en comercios, museos etc.
- Dotar al mando local de medios para poder desarrollar proyectos de infraestructura, de reorganización o de amueblamiento y decoración destinados a las familias de los militares.
- Aumento de las capacidades de organización de actividades y eventos para reforzar el vínculo entre las Fuerzas Armadas y las familias, dentro de las unidades.

En el Anexo a este estudio figura el «Punto de Referencia de Recursos Humanos» del mes de diciembre de 2021.

11.4. PORTUGAL

De la información remitida al Observatorio de la vida militar, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales.

EJERCITO DE TIERRA

- Respecto a la valoración de la eficacia de las medidas de conciliación en el Ejército de Tierra se sitúa en un nivel intermedio de satisfacción en los aspectos relativos a la igualdad, bienestar personal y profesional y mejora del ambiente de trabajo.
- Por lo que respecta a la valoración del impacto de las medidas de conciliación en la preparación y operatividad de las unidades de la Fuerza, Apoyo a la Fuerza y Cuartel General, las medidas implantadas se aplican basándose en un espíritu de camaradería y entendimiento entre los militares y la cadena de mando ya que no son medidas implantadas como política de conciliación. Siempre es prioritaria la actividad operativa del Ejército, tales como ejercicios y misiones internacionales.
- El Ejército de Tierra, con el fin de paliar el impacto en la operatividad del personal que concilia, ha desarrollado unas medidas que pretenden promover un buen equilibrio entre los compromisos familiares y profesionales, reforzando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se adjuntan, en el Anexo a este estudio, las medidas aplicadas en el Ejército de Tierra de Portugal.

³³ Con el objetivo de servir de apoyo moral, las cajas multi-actividades son una herramienta destinada a los niños de entre 3 y 8 años, cuyo padre o madre militar se encuentre desplegado en una operación que genere una ausencia superior a 2 meses. Son una especie de maletín de cartón que incluyen juegos, accesorios y otras actividades creativas que permiten que el niño gestione mejor el tiempo durante el cual su progenitor se encuentra ausente, mantener el vínculo con el militar que está de misión y preparar su vuelta al hogar al finalizar su despliegue.

ARMADA

- La Marina portuguesa no dispone actualmente de mecanismos que permitan una evaluación interna de la eficacia de las medidas de conciliación implantadas. No obstante, ha desarrollado una serie de medidas relacionadas con la conciliación, que se adjuntan en el Anexo.

FUERZA AÉREA

- En la Fuerza Aérea, no se ha elaborado un estudio para valorar la eficacia de las medidas de conciliación en la consecución de los objetivos de igualdad, bienestar, aumento de la motivación, etc.
- La Fuerza Aérea considera que la conciliación favorece la reducción del absentismo y el presentismo, el aumento de la productividad y la retención del talento, asumiendo particular importancia el desarrollo de prácticas de promoción de la conciliación así como su difusión.
- Se han desarrollado una serie de medidas relacionadas con la conciliación, que se adjuntan en el Anexo.

11.5. REINO UNIDO

El caso del Reino Unido es un caso claro de medidas sociales. Así, ofrece una batería de medidas sociales al personal que sirve en las Fuerzas Armadas, y al personal civil del Ministerio de Defensa. Estas medidas se basan en un documento denominado *The Armed Forces Covenant* (2013), que establece el apoyo de los militares como un pacto entre el Gobierno, la Sociedad y los propios militares. Este apoyo, definido como una obligación moral de la sociedad y el gobierno hacia los militares y hacia sus familias, se refleja en tres áreas: reconocimiento, medidas para combatir las desventajas de servir en las FAS, y paquetes de ayuda económica. El documento establece quince puntos o ámbitos de actuación, entre los que destacan las facilidades la educación de los hijos, ayudas para el alojamiento, y un especial reconocimiento y medidas de apoyo para la familia del militar desplegado en operaciones.

En materia de educación, se ofrecen ayudas para escolarizar a los hijos durante los traslados, que incluyen subvenciones y becas según la zona donde se despliegue y las necesidades del menor. Existe una sección dentro del Ministerio de Defensa para monitorizar, ayudar a la implantación de todas estas medidas, y efectuar el diálogo entre ministerios y Administraciones para facilitar la ejecución. Entre las facilidades de escolarización, se incluyen las posibilidades de matricular al hijo fuera de los plazos normales o de que la escuela genere plazas extras a las permitidas por ley si se produce un traslado en periodo que no permitió la matriculación en tiempo oportuno.

En materia de alojamiento, el Ministerio de Defensa creó el Service Family Accommodation encargado de facilitar la ejecución de las medidas en este ámbito. Se facilita el derecho a casa en el nuevo destino, con alquileres por debajo del mercado en las proximidades o interior de las bases, y derechos preferentes en los programas de viviendas públicas impulsados por las distintas administraciones.

Como complemento, el Ministerio de Defensa ha creado varios programas de formación y colocación para los cónyuges de los militares. En el apoyo a la maternidad/paternidad, se amplió la duración del permiso de paternidad en cuatro semanas en 2011.

Con el fin de equilibrar las necesidades del individuo con las necesidades de la Defensa, el Ministerio de Defensa del Reino Unido inició, en la última década, una serie de progra-

mas para facilitar la flexibilidad en el trabajo de su personal. En términos generales han sido bienvenidas dichas formas de trabajo flexible, pero es incompatible en determinados cometidos o funciones. Con el fin de que las capacidades esenciales de la Defensa no se pongan en riesgo derivado de un excesivo número de solicitudes, cada petición de trabajo flexible es examinada por los Servicios de Apoyo. En todo caso existe la posibilidad de rescisión por causa de necesidades del servicio, necesidades operativas o cualquier riesgo a la disposición de capacidades.

Los nuevos sistemas de trabajo a los que puede adherirse el personal de las FAS incluyen el denominado trabajo flexible o el trabajo alternativo o remoto (en siglas AWAS) a través de la intranet de las FAS.

Este último modifica la rutina, el tiempo y la localización del lugar de trabajo, manteniendo los resultados. Ello permite al personal militar acogido un grado de libertad con el fin de equilibrar su trabajo con su vida personal.

Hay tres tipos o modalidades de trabajos alternativos a las que se pueden acoger: el trabajo a distancia, el trabajo comprimido (permite trabajar más horas pero menos días) y el horario flexible de comienzo y de salida del trabajo.

**ANEXO AL ESTUDIO
ESPECÍFICO SOBRE
CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PROFESIONAL,
PERSONAL Y
FAMILIAR**

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS PAÍSES DE NUESTRO ENTORNO

Con la finalidad de conocer aspectos relativos a la conciliación en las Fuerzas Armadas de países amigos y aliados, el Observatorio de la vida militar solicitó a la Dirección General de Política de Defensa (DIGENPOL) que requiriera de las correspondientes Agregadurías de Defensa información sobre este asunto.

En este anexo se incluye la información a la que se hace referencia en el cuerpo de este estudio, recibida de las correspondientes Agregadurías.

1. ALEMANIA

Datos de la aplicación práctica de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas de Alemania.

REDUCCIÓN DE JORNADA

	E. TIERRA						ARMADA						E. AIRE					
	OF		SOF		MTM		OF		SOF		MTM		OF		SOF		MTM	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2015	36	241	94	633	11	68	17	57	12	133	3	8	22	109	47	290	1	20
2016	54	270	140	661	28	85	23	69	12	167	3	17	31	123	38	334	2	30
2017	77	310	162	759	52	128	23	85	15	183	4	18	28	131	79	249	5	40
2018	76	376	199	823	65	218	23	101	23	215	8	15	40	151	89	402	11	63

Fuente: AGREDEF ALEMANIA

PERMISO PATERNIDAD- OFICIALES

	E. TIERRA						ARMADA						E. AIRE					
	Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2015	187	12	252	170	439	182	36	4	68	54	104	58	94	4	129	88	223	92
2016	163	10	241	205	404	215	38	3	65	71	103	74	115	4	142	75	257	79
2017	147	4	234	82	381	86	46	3	62	21	108	24	133	3	129	27	262	30
2018	150	12	235	66	385	78	54	2	71	25	125	27	118	4	133	31	251	35

Fuente: AGREDEF ALEMANIA

PERMISO PATERNIDAD- SUBOFICIALES

	E. TIERRA						ARMADA						E. AIRE					
	Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2015	333	9	642	445	975	454	67	5	132	115	199	120	172	5	275	217	447	222
2016	363	13	615	421	978	434	76	7	135	114	211	121	209	6	293	231	502	237
2017	425	7	640	117	1065	124	74	4	141	40	215	44	242	5	239	84	481	89
2018	419	5	624	148	1043	153	68	2	125	37	193	39	244	1	283	63	527	64

Fuente: AGREDEF ALEMANIA

PERMISO PATERNIDAD- TROPA Y MARINERÍA

	E. TIERRA						ARMADA						E. AIRE					
	Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total		Hasta 2 meses		Más de 2 meses		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2015	107	2	258	124	365	126	12		39	20	51	20	25	1	40	29	65	30
2016	150	6	316	128	466	134	15	1	39	12	54	13	30	1	36	41	66	42
2017	179	2	363	40	542	42	19		30	5	49	5	44		73	17	117	17
2018	232	1	337	53	569	54	15	1	33	10	48	11	59	1	66	7	125	8

Fuente: AGREDEF ALEMANIA

2. FRANCIA

Se incluye el resumen ejecutivo del estudio realizado a finales de 2019, publicado en el mes de diciembre de 2021, por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa de Francia, realizado entre 6.000 civiles y 8.000 militares en activo, con el objetivo de identificar las dificultades cotidianas a las que se enfrentan en la conciliación de la vida personal y profesional, así como para estudiar la influencia que tiene la elección de una carrera profesional sobre la vida personal.



Secretaría General de Administración
Dirección de Recursos Humanos
del Ministerio de Defensa

PUNTO DE REFERENCIA RRHH

Dic. 2021

Percepción de la condición del personal militar

La conciliación de la vida personal y profesional es más compleja para los militares.

El personal civil y militar parece estar razonablemente satisfecho de la conciliación de su vida personal y profesional (V2P), si bien los militares expresan más dudas. Éstas pueden explicarse por las especificidades en cuanto al estatus, al tipo de puesto que ocupan así como los perfiles socio demográficos que conllevan mayores cargas profesionales para el personal militar que para el civil: tales como una menor flexibilidad horaria y una mayor permeabilidad entre la esfera personal y la profesional. A todo ello se añade la gestión familiar, soportada mayoritariamente por las mujeres, y que obligan a que las parejas de los militares, además de su propio trabajo, tengan que compensar en cierta medida, las obligaciones impuestas por la vida militar.

La conciliación de la vida personal y profesional es más difícil para el personal militar.

La mayoría del personal militar (55%) y civil (79%) concilia de manera relativamente fácil, su vida profesional y personal (V2P). Sin embargo, casi el doble de personal militar tiene dificultades en esta conciliación V2P (45% frente al 21% del personal civil).

La conciliación V2P del personal civil y militar



Estas percepciones incluyen perfiles y estatus propios a los militares y civiles que viven realidades profesionales muy distintas.

Características profesionales propias del estatus militar

Obligaciones relativas a los horarios

El estatus militar implica una disponibilidad total tanto en tiempo como de espacio, lo que conlleva una relación más compleja con la noción de horario de trabajo en comparación con el personal civil.

A menudo el personal militar se ve sometido a obligaciones horarias importantes (trabajo de noche o durante los fines de semana...) .

Perfiles de personal muy diferentes

El personal militar es esencialmente masculino, con una tasa del 84%, mientras que representan el 59% del personal civil. Los militares son más jóvenes, de media (35 años frente a 48 años en el personal civil), viven en pareja en un 74% y tienen hijos, al mismo nivel que el personal civil (aproximadamente el 50%) pero tienen hijos antes.

A semejanza de la sociedad francesa, los hombres, tanto militares como civiles, viven más a menudo en pareja con hijos, mientras que las mujeres tienen familias monoparentales.



Estas características tienen una influencia significativa. Por ejemplo el hecho de tener hijos pequeños complica el equilibrio de la vida personal y profesional, tanto para los civiles como, sobre todo, para los militares. Sin embargo los militares tienen, a menudo, hijos antes que el personal civil.

El 33% del personal militar gestiona con dificultad la totalidad de las obligaciones horarias profesionales con su vida personal. Dentro de la escala jerárquica, a menor grado/empleo, mayor número de obligaciones tiene en cuanto a guardias, permanencias, trabajo de noche y alertas, lo que complica la organización de la vida personal de los militares.

Tan solo el 12% del personal civil tiene dificultades en la conciliación de la vida personal y familiar, puesto que a este tipo de personal le afectan menos las obligaciones relacionadas con los horarios (horas extras y cambios imprevistos en los horarios, ausencias...).

Complicaciones de la organización personal según los tipos de restricciones horarias

	Militares (no le afecta)	Civiles (no le afecta)
Trabajo fines de semana y festivos	65% (15%)*	40% (69%)
Ausencia del hogar	63% (9%)	39% (18%)
Imprevistos en horario de trabajo	63% (5%)	36% (11%)
Trabajo fuera de horario habitual	61% (8%)	37% (13%)
Guardias y servicios	57% (13%)	32% (68%)
Trabajo de noche	47% (30%)	32% (77%)
Guardia localizable	35% (41%)	24% (71%)

*El trabajo durante los fines de semana y festivos complica la organización personal del 65% del personal militar, al 15% no le afecta.

La mitad del personal militar (53%) y el 34% del personal civil ocupan puestos de responsabilidad dentro del mando. Ambos tipos de personal estiman en un 20% la dificultad de conciliar vida personal y profesional, derivada de sus responsabilidades.

La flexibilidad

El 32% del personal militar se beneficia cotidianamente de una cierta flexibilidad en los horarios de llegada y/o salida. Las mujeres recurren más a menudo a esta flexibilidad (40% vs 30%), muy probablemente en razón del tipo de puestos que ocupan (frecuentemente servicios de administración y/o gestión). Por otra parte, a mayor graduación dentro del escalafón jerárquico, más se amplía la flexibilidad. De manera excepcional el 57% del personal militar puede ausentarse de su puesto fácilmente por motivos personales, frente al 34% que difícilmente puede hacer lo mismo.

La flexibilidad horaria del personal civil es más clara: el 63% del personal se beneficia de ella y se amplía aún más, a mayor categoría profesional. De manera excepcional el 79% puede ausentarse de su puesto fácilmente frente al 17% que no lo tiene tan fácil.

La flexibilidad de los horarios profesionales actúa de forma indirecta sobre la conciliación personal y profesional, sobre todo en lo que se refiere al tiempo disponible para la vida social. Este último es satisfactorio en un 76% para los civiles frente al 54% para los militares. El personal militar insatisfecho lo achaca en un 85% a su actividad profesional frente al 67% de los civiles. El carácter imprevisible de la actividad militar podría ser una explicación para ello.

Globalmente, civiles y militares consideran que su superior jerárquico directo trata de facilitarles la conciliación de su vida profesional y personal (82% civiles y 69% militares). Dentro del personal militar, cuanto más alta es la categoría jerárquica, más aumenta esta impresión (80% oficiales frente a 60% tropa). Dicha diferencia podría explicarse por la exigencia asociada a los puestos ocupados que no permiten el mismo grado de flexibilidad.

Permeabilidad entre la esfera personal y profesional

Durante su tiempo de trabajo, el 64% del personal militar (frente al 53% del personal civil) se declara preocupado por la organización de su vida personal. Esta sensación aumenta para los que tienen hijos pequeños. Sin embargo a situación familiar equivalente, se mantiene la diferencia de percepción entre militares y civiles.

Más allá de las preocupaciones, parte del personal llega incluso a interrumpir su actividad laboral para organizar su vida personal (34% de militares y 24% de civiles).

Dichas preocupaciones e interrupciones durante el trabajo corresponden a la dificultad de conciliar los horarios profesionales con la vida personal (tanto para militares como para civiles). Parece necesario entonces que la organización privada se traslade a la esfera profesional. De hecho, la mitad del personal se declara preocupado por cuestiones personales durante su actividad laboral cuando pueden gestionar fácilmente sus obligaciones de horarios. Cuando la gestión de la obligación horaria es difícil, la tasa de preocupados llega hasta el 80%. Un mecanismo similar existe en cuanto a las interrupciones de la vida profesional.

Las interferencias de la esfera personal hacia la profesional no parecen tener demasiado impacto sobre la calidad del trabajo.

Durante su tiempo privado, el 65% del personal civil y militar se declara preocupado por su actividad profesional. Sin embargo las solicitudes profesionales durante el tiempo personal afectan al 55% de los militares frente al 27% de civiles.

Cuando les afecta, dichas preocupaciones y/o solicitudes inciden más en la vida personal de los militares (55%) que en la de los civiles (29%).

La organización familiar

Facilidades del cónyuge en la conciliación de la vida personal y familiar

Las 3/4 partes de los cónyuges del personal civil y militar también trabajan. A pesar de gozar de una flexibilidad de horarios de trabajo similar a la de los militares (~30%), el 52% de los cónyuges de militares tienen dificultades para conciliar su vida personal y profesional (frente al 42% de los cónyuges del personal civil).

Por tanto para el 33% del personal militar, ni ellos ni sus cónyuges consiguen conciliar fácilmente su vida personal y profesional. Esta proporción es del 14% para el personal civil.

La facilidad de conciliación dentro de las parejas



Lectura : para el personal militar, el 35% de las parejas declara la conciliación fácil para el militar y su cónyuge.

Mayor implicación de las mujeres en la organización familiar

Casi la totalidad de las mujeres en pareja, ya sean civiles o militares, asumen solas o en pareja, las tareas cotidianas del hogar, frente a un poco más de la mitad de los hombres.

Dentro de las parejas, ya sean civiles o militares, los hombres se apoyan en sus cónyuges.

Contribución a las tareas cotidianas según sexos

	Militares		Civiles	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Yo	5%	44%	7%	54%
Mi cónyuge	46%	5%	38%	4%
Los dos	49%	51%	55%	42%

Los cónyuges tienen tendencia a asumir de forma individual las tareas cotidianas. Estas observaciones son similares a las de la contribución en la organización familiar. Sin embargo, los hombres se implican individualmente más en tareas administrativas (tanto militares como civiles). La diferencia entre hombres y mujeres en la implicación de las tareas de casa también se observan en el resto de la sociedad francesa (cf. INSEE, *enquête emploi du temps*).

Mayor implicación de las mujeres en el cuidado de los hijos

Por la mañana y por la noche, los militares se apoyan más frecuentemente en sus cónyuges para ocuparse de los hijos, que el personal civil. Pero en ambos tipos de personal, el cuidado de los hijos recae más frecuentemente en las mujeres.

De forma más general, el 75% del personal civil puede compaginar el cuidado habitual de sus hijos con respecto a su actividad profesional, frente al 63% del personal militar.

« ¿Quién se ocupa habitualmente de su(s) hijo(s) por la mañana y por la noche? »



Campo: Entre los civiles y militares que tienen uno o varios hijos dependientes por la mañana y por la noche.

Lectura : 14% de militares hombres se ocupan habitualmente solos de su(s) hijo(s) por la mañana.

En caso de imprevistos, el personal militar no puede contar con la ayuda de una tercera persona, de forma tan habitual como ocurre con el personal civil (33% vs 42%). La diferencia parece bastante poca, teniendo en cuenta que los militares aparecen como separados de sus raíces por el hecho de su movilidad geográfica.

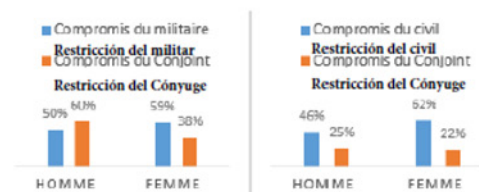
Los cónyuges de militares deben aceptar más frecuentemente una limitación profesional para lograr un equilibrio V2P satisfactorio.

Ya sean militares o civiles, dentro del mismo sexo, casi la mitad del personal ha tenido que realizar concesiones profesionales para mantener un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional. 9 de cada 10 personas (militares y civiles) declaran que la concesión tiene como objetivo la preservación de su vida familiar.

En lo que respecta a los cónyuges, el 56% de las parejas de militares estiman haber tenido que aceptar restricciones profesionales, frente al 24% de los cónyuges del personal civil.

Los cónyuges de los militares se encuentran particularmente expuestos a tener que aceptar concesiones profesionales (60% frente al 38% de cónyuges masculinos). Esta diferencia tiene sentido sobre todo si se tienen en cuenta las responsabilidades que recaen en las mujeres dentro de su hogar y la ausencia de diferencia por sexos en lo que respecta al personal civil.

Proporción de personal civil/militar y sus cónyuges que han aceptado concesiones profesionales



Campo: de entre los militares y civiles que viven en pareja

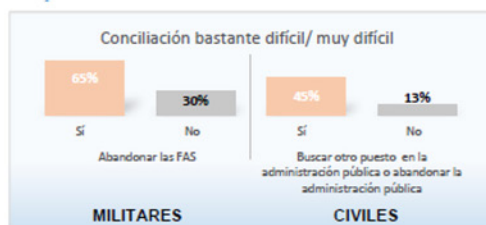
Con las diversas obligaciones ligadas al estatus militar, entre ellas la movilidad, las limitaciones que los cónyuges deben aceptar son muy diferentes. Los cónyuges del personal civil modifican más frecuentemente sus horarios de trabajo (56% de ellos han hecho concesiones) mientras que el 34% de los cónyuges de militares han tenido que cambiar de puesto de trabajo, el 23% han dejado de trabajar de forma temporal y el 17% no ha trabajado.

Una conciliación más difícil aumenta el deseo de abandonar las FAS

Cuando el personal militar y civil tiene dificultades para conciliar su vida personal y profesional, las obligaciones profesionales de sus puestos respectivos que recaen sobre su organización personal, les incitan progresivamente a dejar las Fuerzas Armadas o a buscar otros puestos en la administración pública o abandonarla por completo, en el caso de los civiles.

Para ambos tipos de personal, favorecer la conciliación se manifiesta como una cuestión importante en lo que respecta a la continuidad del personal, muy particularmente para el personal militar.

Incentivos de las obligaciones profesionales que influyen sobre la vida personal



Lectura: Dentro de los militares que podrían abandonar las Fuerzas Armadas debido a las obligaciones profesionales que influyen sobre su vida personal, el 65% tienen dificultades para conciliar ambos aspectos.

Para las 3 / 4 partes del personal, desde hace 3 años, el Ministerio tiene en cuenta la

conciliación de manera estable o incrementada

El personal de Defensa no es muy crítico, pero tiene dificultades para percibir las mejoras que el Ministerio ha venido implementando en materia de conciliación. Por ejemplo una cuarta parte del personal civil y militar consideran que las prestaciones de acción social propuestas, facilitan la conciliación entre vida personal y profesional. 4 de cada 10 civiles y militares no han sabido tomar posición al respecto.

A pesar de que el plan familiar se dirige a todo el personal, su objetivo principal es reducir las obligaciones profesionales que recaen sobre el personal militar. A pesar de ello, la visibilidad de sus efectos es bastante moderada: 41% de los militares y 61% de los civiles no saben si el plan mejora la conciliación. Tan solo el 30% de los militares y el 23% de los civiles consideran que el plan ayuda a la conciliación.

En general, la política adoptada por el Ministerio para la mejora de la conciliación de la vida personal y militar, satisface a menos de la mitad de los militares (44%). El personal civil, que concilia más fácilmente, se muestra más satisfecho con una tasa del 59%. A pesar de ello, un tercio del personal militar y el 22% del personal civil consideran que durante los tres últimos años, se ha tenido más en cuenta esta problemática, a pesar de que aproximadamente la mitad del personal no ha constatado ninguna mejora.

Se significa que, cuando la conciliación, a título personal ha empeorado en los 3 últimos años (tanto civiles como militares), la razón principal que la mayoría esgrimen, es una evolución en la vida profesional.

FUENTES:

- El equilibrio entre vida profesional y personal : estudio realizado a finales de 2019 por la Dirección de Recursos Humanos del ministerio de defensa (DRH-MD) de entre 6000 civiles y 8000 militares en activo dentro del ministerio de las fuerzas armadas, con el objetivo de identificar las dificultades cotidianas a las que se enfrentaban en la conciliación satisfactoria de la vida personal y profesional, así como para estudiar la influencia que tiene la elección de una carrera profesional sobre la vida personal.

Directeur de la publication :
CGA Thibault DE VANSSAY DE BLAVOUS
Directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Directeur de la rédaction :
Christophe CHAUFFOUR
Chef du service de la politique des ressources humaines

Rédacteurs
Éléonore BREUILLARD et Jérôme BENSOUSSAN
Chargés d'études statistiques

Contact :
DRH-MD/SP-RH/PRH6
60, bd du général Martial Valin
CS21623
75509 Paris Cedex 15
Tél : 09 88 68 17 45
Mail : drhmd-prh6.trait.fct@intradef.gouv.fr



Secrétariat général pour
l'administration
Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

3. PORTUGAL

Datos de la aplicación práctica de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas de Portugal.

3.1. Ejército de Tierra Portugués

1. Medidas de conciliación concedidas en el Ejército de Tierra de Portugal durante el año 2022

EXÉRCITO	Oficiales		Suboficiales		Tropa		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Asist conyuge enf. crónica	1	0	1	0	2	0	4	0
Asist hijo<12a/Def	56	14	136	23	44	64	236	101
Asist hijo< 12a/Def hosp	5	2	1	1	0	4	6	7
Asist hijo> 12años	2	2	1	0	0	0	3	2
Asist miembro agreg tamil	15	1	30	3	25	5	70	9
Matrimonio	1	3	27	1	2	7	83	11
ConsMed ,TratAmb ,ExamDiagn	28	0	12	1	20	1	35	2
Consulta pré-natal	3	0	8	0	3	1	14	1
Consulta pré-natal padre	3	0	27	0	1	0	61	0
Cump de obligaciones legales	20	2	11	1	9	0	21	3
Cump.obligaciones militares	1	0	2	1	3	0	7	1
Deporte.Alta competición	2	0	0	0	0	0	4	0
Dispensa pruebas concurso	4	1	8	2	55	17	67	20
Dispensa pruebas evaluación	4	39	284	36	224	306	606	381
Enfermedad	98	2	113	1	31	82	452	95
Enfermedad	22	26	246	20	38	102	743	148
Enfermedad incapacitante	0	0	0	0	7	0	7	0
Hecho no imputable al trabajo	0	0	0	0	1	0	1	0
Fallecimiento familiar 1ºgrado	117	2	54	3	8	1	88	6
Fallecimiento familiar 2º grado	26	4	39	4	67	15	136	23
Vacaciones	30	3	146	9	97	17	323	29
Vacaciones Escolares	80	1	38	4	13	20	172	25
IntHosp/CirurgAmb/Tubercu	8	1	15	2	1	5	35	8
Aislamiento profiláctico	102	21	258	24	32	88	684	133
Form. Profesional- Medicos	14	4	0	0	0	0	14	4
Interrupción de embarazo	0	1	0	0	0	1	0	2
Lic par inic adop 150d80%	1	0	0	0	0	0	1	0
Licpar inic excl padre100%	239	0	295	1	18	0	718	1
Licpar inic part 180d83%	42	9	46	8	1	4	103	21
Licparinicpart150d100%	22	4	18	0	1	3	51	12
Licparental inic120d 100%	10	1	9	2	4	3	23	6
Licparental inic150d80%	2	1	2	1	0	7	4	9
Lic ParentalInicial-Madre	0	0	0	0	0	1	0	1
Lic. de junta JMRE/JHI	3	1	21	3	44	14	68	18
Lic. fin curso > 18Sem.	86	5	19	0	3	2	136	7
Lic. para estudios (EMFAR)	11	1	25	0	2	0	65	1
Lic. Esp.AccCoop.Tec.-Mil.	27	0	20	0	0	0	47	0

EXÉRCITO	Oficiales		Suboficiales		Tropa		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Lic.Epo.Part.Mis.Hum.Paz	165	28	299	0	51	19	974	47
Licenciade convalecencia	170	48	525	6	144	486	2139	596
Licencia de junta médica	1	0	13	0	2	18	34	18
Licencia para vacaciones	8085	1254	11975	97	1277	2807	32837	5033
Licencia por mérito	176	31	443	3	66	115	1288	185
LicParComplAlargada25%	3	4	5	2	1	5	9	11
LicParIniImp out 120d 100%	0	0	0	0	2	0	2	0
LicParIniPartAdop150d100%	1	0	0	0	0	0	1	0
LicParIniPartAdop150d100%	2	0	0	0	0	0	2	0
Miembro Asamblea de voto	0	0	0	0	1	0	1	0
LicPartIniPartAdop 180d83%	0	0	2	0	1	0	3	0
Nac. Mult/Int. Pos-parto	0	0	1	2	1	0	1	2
Por traslado	15	2	32	2	7	1	54	5
Pruebas establec. enseñanza	3	0	39	1	36	8	78	9
Pruebas proc. concursal	7	1	8	1	101	17	116	19
Riesgo clínico de embarazo	0	23	0	16	0	48	0	87
TOTAL	9686	1542	15234	1263	17661	4249	42580	7099

Fuente: AGREDEF PORTUGAL

2. Medidas adoptadas para paliar el impacto del personal que concilia en la operatividad y preparación de las unidades.

Las medidas desarrolladas en este ámbito pretenden promover un buen equilibrio entre los compromisos familiares y profesionales y reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

- Difusión de información sobre la legislación vigente en los portales internos de las U/E/O, tanto en el Portal del Departamento de Personal como en el Portal de Igualdad y Prevención del Acoso.
- Creación de la «Caixa 3 em Linha», que funciona como un buzón de sugerencias donde el personal militar y civil puede dejar mensajes sobre dificultades, limitaciones y propuestas de medidas de conciliación que les gustaría que se desarrollaran en la Organización.
- Asistencia en la Enfermedad a los Militares (ADM) es un subsistema de salud pública que tiene como objetivo garantizar el acceso a la asistencia sanitaria, complementaria y suplementaria a la asistencia sanitaria a la que tienen derecho como usuarios del Serviço Nacional de Saúde (SNS), en entidades del sector privado o social con las que existan convenios o en el Sistema de Saúde Militar (SSM). Abarca a todo el personal militar (en activo, en reserva y retirado), excombatientes y miembros de la familia militar que cumplan los requisitos legales vigentes.
- En la búsqueda constante de soluciones que satisfagan a las personas, el Ejército establece protocolos con diversas entidades, que proporcionan a su personal condiciones más favorables de acceso a servicios y bienes. Las entidades con las que se establecen protocolos se encuadran en una gama diversificada de áreas de actividad:
 - o Apoyo Domiciliario y Hogares
 - o Arte y Cultura
 - o Automóviles y Talleres Mecánicos

- Banca y Seguros
 - Bienes y Servicios
 - Sanidad
 - Deportes y Ocio
 - Educación y Enseñanza
 - Viajes y Turismo
- En el ámbito del Apoyo a las Familias de los Militares, se garantizan y ponen a disposición algunos servicios, a saber
- El apoyo psicológico, a través del Centro de Psicología Aplicada del Ejército (CPAE), pone a disposición de los Militares, de sus Familias y de la Comunidad en general, diversos servicios en el ámbito del apoyo psicológico.
 - El Ejército garantiza el servicio de asistencia a sus militares y a la familia militar a través de la presencia de capellanes en las unidades militares y en los contingentes de las Fuerzas Nacionales desplegadas. Además de la actividad regular desarrollada en las unidades, el Centro de Asistencia Religiosa del Ejército (CARE), bajo la dirección de la Diócesis de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad, apoya la organización de eventos tales como
 - Peregrinación militar a Fátima
 - Peregrinación militar a Lourdes
 - Celebraciones religiosas (Navidad, Pascua, Fieles Difuntos)
 - Visitas pastorales
 - «Férias e Lazer», los militares del Ejército y sus familias tienen acceso a un conjunto de infraestructuras y servicios de los que pueden disfrutar durante sus vacaciones o periodos de ocio.
 - Residencias del Ejército
 - Centros y Residencias de Apoyo Social del IASFA
 - Residencias Militares en el Extranjero
 - Museos Militares
 - Clubes Deportivos Militares.
- En el ámbito de la Acción Social, la asistencia y acompañamiento a los militares y trabajadores civiles, y respectivos familiares que lo requieran, se presenta de varias formas, de las cuales destacan:
- Misiones en el extranjero
 - Asistencia sanitaria/ Apoyo médico a los militares de misión
 - Apoyo Psicológico a los militares de misión y/o a las familias en Territorio Nacional
 - Apoyo espiritual a los militares de misión y/o a las familias en Territorio Nacional
 - Seguro de vida para los militares en misiones humanitarias y de paz fuera de Territorio Nacional
 - Alojamiento, Residencias y Casas de Estado, los militares del Ejército que necesiten alojamiento, podrán recurrir a las siguientes modalidades:
 - Residencias del Ejército, proporcionan alojamiento y manutención, a los militares en situaciones de servicio, con guía de marcha o desplazados, o viajando con familiares.
 - Casas do Estado, el Ejército dispone de Casas do Estado distribuidas por todo el continente e islas. Estas Casas do Estado están bajo la responsabilidad de la U/E/O y pueden ser utilizadas como apoyo social para el cumplimiento de la misión por todos los militares del Ejército en servicio activo o en reserva en servicio efectivo, así como a los trabajadores civiles no jubilados.

3. Normativa específica de las Fuerzas Armadas sobre conciliación.

- El Ejército busca fortalecer su dimensión social y proporcionar derechos más efectivos a su personal militar y civil. En este sentido y para mantenerse siempre actualizado, el Ejército cumple con toda la legislación nacional aplicable en este ámbito, como el Código de Trabajo, la Ley General del Trabajo en los Servicios Públicos y el Estatuto del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, yendo más allá, a través de Despachos específicos en el ámbito de la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar, con el fin de preservar los derechos existentes y mejorarlos, introduciendo nuevos derechos tanto para mujeres como para hombres.
- Despachos específicos en este ámbito son los siguientes:
 - Despacho del Jefe de Estado Mayor del Ejército nº 167/CEME/2017, de 26 de septiembre, por el que se aprueban las medidas de protección de la paternidad de los/as militares del Ejército de Tierra.
 - Norma de Autoridad Técnica 04.02.15 (PROTECCIÓN DE PATERNIDAD), de 22 de junio de 2022, que define los procedimientos a adoptar por las U/E/O del Ejército de Tierra, relativos a la protección en la paternidad de los militares y trabajadores civiles del Ejército.

3.2. MARINA PORTUGUESA

1. Medidas de conciliación concedidas en la Marina de Portugal durante el año 2022

MARINHA	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Limitación temporal para el embarque	0	11	15	19	25	39	40	69
Horario de trabajo flexible	2	2	6	7	46	14	56	23
TOTAL	2	13	21	26	71	53	96	92

Fuente: AGREDEF PORTUGAL

2. Medidas adoptadas para paliar el impacto del personal que concilia en la operatividad y preparación de las unidades.

- El desarrollo de una estrategia de comunicación inclusiva, evidente en las publicaciones internas y externas.
- El nombramiento de la Asesora de Género del Jefe de Estado Mayor de la Armada a partir de mediados de 2020, permitiendo un asesoramiento directo en cuestiones de género, igualdad y paternidad a nivel estratégico.
- La promulgación de un «Código de Buenas Prácticas para la Prevención y Combate al Acoso en el Lugar de Trabajo» en enero de 2021, que contribuye a la consolidación de las buenas prácticas en materia de igualdad de género.
- La creación de la Oficina de Perspectiva de Género (GPG) en 2013, centrada en el ámbito de la Igualdad de Género (desde el punto de vista de la gestión organizativa) y también en el ámbito de la Perspectiva de Género (ámbito operativo)
- La alineación de las medidas adoptadas con las políticas públicas, a saber, los planes nacionales (como el ENIND y el Programa «3 en raya») e internacionales (como la OTAN, a través del NCGP; la ONU, la Unión Europea y la CPLP)

- La formación de todo el personal de la Marina Portuguesa en Igualdad de Género y Perspectiva de Género (Agenda Mujeres, Paz y Seguridad)
- La existencia de una normativa propia, alineada con la legislación vigente, que permite la protección de la paternidad, incluso para las parejas de militares, de forma que no se produzcan, por ejemplo, embarques o despliegues para misiones simultáneas.

3.3. EJÉRCITO DEL AIRE PORTUGUÉS

Medidas de conciliación concedidas en el Ejército del Aire de Portugal.

- Durante el año 2021

AUSENCIAS 2021										
AUSENCIA	Oficiais		Oficiais TOTAL	Sargentos		Sargentos TOTAL	Pracas		Pracas TOTAL	TOTAL
	M	F		M	F		M	F		
Assist filho menor 12a/Def	55	39	94	106	63	169	10	17	27	290
Assist filho menor 12a/Def hospç	0	2	2	1	1	2	0	1	1	5
Assist filho maior 12a	0	0	0	5	3	8	0	0	0	8
Assist membro agreg famil	11	8	19	37	6	43	4	2	6	68
Casamento	28	8	36	35	7	42	7	3	10	88
Cons Med. TratAmb, ExamDiagn	349	255	604	1.698	705	2.403	216	67	283	3.290
Consulta prè-natal	18	11	29	32	5	37	6	0	6	72
Cump. Obrigacoes mil.	10	5	15	63	17	80	6	1	7	102
Desp. Alta competicao	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Disp provaa concurso	0	0	0	1	0	1	13	25	38	39
Dispensa frequencia aulas	21	19	40	62	22	84	37	12	49	173
Dispensa provas avaliacao	71	55	126	391	76	467	186	124	310	903
Doenca	272	109	381	826	229	1.055	419	121	540	1.976
Enc. Educ. desloc. Escola	3	2	5	3	2	5	0	0	0	10
Ex. Mandato ef. Conc.pr.el	3	2	5	0	0	0	0	0	0	5
Falecimento familiar 1º gr.	21	5	26	61	5	66	4	2	6	98
Falecimento familiar 2º gr.	21	9	30	39	5	44	21	5	26	100
Ferias escolares	186	77	263	418	39	457	583	152	735	1.455
Folga de sercico	1	13	14	2	0	2	9	0	9	25
Interrupcao de gravidez	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Lic assi filho def/d.cron	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Lic par inic exd parl 100%	174	0	174	155	0	155	23	0	23	352
Lic par inic part 180d83%	59	24	83	46	9	55	6	5	11	149
Lic par inic part 150d100%	26	0	26	25	2	27	5	0	5	58
Lic parent inic 120d 100%	0	2	2	1	2	3	1	1	2	7
Lic parent inic 150d 80%	2	6	8	1	4	5	0	0	0	13
Lic Parinilimp out 140d80%	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Lic. De junta JSFA/JSSFA	22	14	36	85	16	101	57	21	78	215
Lic. Esp. Acc Coop. Tec.-Mil.	4	3	7	12	4	16	14	0	14	37
Lic. Para estudos (EMFAR)	14	0	14	3	0	3	0	0	0	17
Lic. Esp. Acc. Coop. Te-Mil.	65	3	68	152	19	171	27	5	32	271
Licença de covalescença	11	11	22	31	18	49	12	6	18	89
Licença para ferias	4.997	1.447	6.444	7.502	1.399	8.901	2.400	417	2.817	18.162
Licença por merito	85	40	125	165	31	196	60	21	81	402
LicParComplAlargada s/rem	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2
LicParComplAlargada 25%	9	11	20	6	3	9	0	2	2	31
LicPariniPartAdop 180d83%	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Membro Assembleia de voto	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2
Por motivo transferencia	7	2	9	5	1	6	0	0	0	15
Primerio dia de escola	7	1	8	8	4	12	0	0	0	20
Risco clinico gravidez	0	40	40	0	30	30	0	4	4	74
TOTAL	6.558	2.224	8.782	11.980	2.728	14.708	4.126	1.014	5.140	28.630

Fuente: AGREDEF PORTUGAL

- Durante el año 2022 (Hasta el 25 de agosto)

AUSENCIAS 2022 (até 25OUT2022)										
AUSENCIA	Oficiais		Oficiais TOTAL	Sargentos		Sargentos TOTAL	Pracas		Pracas TOTAL	TOTAL
	M	F		M	F		M	F		
Assist filho menor 12a/Def	87	62	149	121	77	198	15	11	26	373
Assist filho menor 12a/Def hospç	0	1	1	6	1	7	0	0	0	8
Assist filho maior 12a	1	2	3	7	5	12	0	0	0	15
Assist membro agreg famil	17	6	23	27	6	33	2	3	5	61
Casamento	28	8	36	34	10	44	4	0	4	84
Cons Med. TratAmb, ExamDiagn	464	407	871	1.773	684	2.457	118	93	211	3.539
Consulta prè-natal	24	10	34	27	8	35	2	0	2	71
Cump. Obrigaçoes mil.	22	8	30	42	8	50	5	4	9	89
Desp. Alta competiçao	0	2	2	0	0	0	1	0	1	3
Disp provaa concurso	0	0	0	5	0	5	13	1	14	19
Dispensa frequencia aulas	42	20	62	66	22	88	13	1	14	164
Dispensa provas avaliacao	43	120	163	434	108	542	153	114	267	972
Doença	470	244	714	1.091	270	1.361	473	136	609	2.684
Enc. Educ. desloç. Escola	4	1	5	2	6	8	0	0	0	13
Falecimento familiar 1º gr.	21	2	23	27	6	33	1	2	3	59
Falecimento familiar 2º gr.	38	3	41	53	8	61	17	5	22	124
Ferías escolares	294	91	385	152	16	168	219	70	289	842
Folga de serviço	5	1	6	9	3	12	5	10	15	33
Interrupçao de gravidez	0	2	2	0	1	1	0	0	0	3
Lic assi filho def/d.cron	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Lic par inic excl parl 100%	136	2	138	104	0	104	15	0	15	257
Lic par inic part 180d83%	41	19	60	34	4	38	1	1	2	100
Lic par inic part 150d100%	15	5	20	14	0	14	4	0	4	38
Lic parent inic 120d 100%	1	0	1	1	0	1	0	1	1	3
Lic parent inic 150d 80%	2	7	9	1	3	4	0	0	0	13
Lic. De junta JMRE/JHI	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3
Lic. De junta JSFA/JSSFA	21	17	38	48	11	59	35	11	46	143
Lic. Para estudos (EMFAR)	4	1	5	21	3	24	1	0	1	30
Lic. Esp. Acc. Coop. Te-Mil.	19	6	25	13	0	13	0	0	0	38
Lic.Esp.Part. Miss. Hum.Paz	32	2	34	80	11	91	28	0	28	153
Licença de covalésencia	20	13	33	32	10	42	10	3	13	88
Licença para ferías	4.396	1.323	5.719	6.404	1.357	7.761	2.072	401	2.473	15.953
Licença por mérito	145	55	200	231	42	273	104	25	129	602
Licença s/remun estudo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
LicParComplAlargada s/rem	2	0	2	1	0	1	0	0	0	3
LicParComplAlargada 25%	4	6	10	2	4	6	1	0	1	17
LicPariniPartAdop 180d83%	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
LicParinParimpOut170d83%	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Membro Assembleia de voto	1	0	1	2	0	2	0	0	0	3
Por motivo transferência	9	2	11	7	5	12	0	0	0	23
Primerio dia de escola	5	4	9	9	10	19	0	0	0	28
Risco clínico gravidez	0	42	42	0	15	15	0	4	4	61
TOTAL	6.414	2.494	8.908	10.886	2.714	13.600	3.312	896	4.208	26.716

Fuente: AGREDEF PORTUGAL

