

# PRIORIDADES EN DEFENSA

**La acción social en Fuerzas Armadas es atender a su personal**

**AUME**

**13 JUNIO 2018**

**Es una urgencia atender las necesidades de “personal” por la dignidad de los miembros de las Fuerzas Armadas y por la mejora del servicio que han de dar.**

## PRIORIDADES EN LAS FUERZAS ARMADAS

*Causa perplejidad e indignación entre los militares cuando se conocen informes, proyectos, estudios o estrategias que, conllevando los mismos, grandes presupuestos, implican cantidades millonarias de gasto en material de Defensa, cuando, en muchos casos, sabemos que no atienden a razones objetivas y serias de necesidades sino, más bien, a satisfacer a las industrias de defensa, obviando las necesidades del personal. El principal elemento de las Fuerzas Armadas aparece en aquellos como meros números impersonales.*

Los elementos principales en las Fuerzas Armadas son el personal y el material. El ámbito “de personal” debe de estar muy por delante del de material, pues no sólo la situación actual de las personas trabajadores de la Defensa lo demanda, sino que un material sin personal cualificado, con calidad de condiciones laborales, y bien atendido, en las necesidades derivadas de su función, resulta inútil.

Llevamos años viendo como se manejan propuestos de gasto en armamento, con cifras astronómicas, sin que se haya realizado un debate profundo sobre el estado actual de las Fuerzas Armadas y los compromisos que la defensa ha de asumir en el actual escenario internacional. Nos encontramos en el mayor periodo temporal de paz que ha vivido nuestra nación y esto no puede llevarnos a considerar que su coste sea un desproporcionado gasto en material militar ya que, convenios internacionales, la europeización de nuestra sociedad y la economía globalizada son factores de “control” ante amenazas cercanas, más disuasivos, en muchos casos, que el poder militar. Los nuevos escenarios de “conflicto” -donde cabe la “guerra asimétrica”-, demanda de unas actuaciones muy distintas de las realizadas en el pasado mediante los ejércitos. Es por ello que hay que pararse un momento y pensar dónde estamos, qué ocurre en nuestro entorno, qué tenemos y que necesitamos.

En el ámbito de “personal” existe un gran déficit de atención que ha ocasionado una conflictividad laboral (guardando las distancias con otros espacios laborales, ya que los trabajadores de la defensa tienen una gran merma de derechos que inciden directamente en su forma de reivindicar soluciones a sus problemas laborales) lejos de disminuir dada la escasa, por no decir, nula atención prestada por los responsables ministeriales. Los militares, a nivel individual, han utilizado el trámite del recurso, la instancia o la queja como nunca antes lo habían hecho, y las asociaciones profesionales han tenido que emplearse a fondo con sus reivindicaciones aprovechando los escasos intersticios que la ley les ha permitido, poniendo de manifiesto una grave problemática que no termina de ser atendida.

Sin ánimo de relacionar todos y cada uno de los problemas que necesitan de una atención inmediata, esbozamos a continuación los que requieren de una prioridad sin que por ello podemos perder de vista al resto de los que relacionaremos después.

## **PRIORIDADES PARA EL PERSONAL MILITAR, TRABAJADOR DE LA DEFENSA**

### **1. Actualización de las retribuciones**

El Observatorio de la Vida Militar en su Memoria-Informe del año 2016, incluyó un “Estudio sobre retribuciones en las Fuerzas Armadas” - [http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Memoria\\_Informe\\_2016.pdf](http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Memoria_Informe_2016.pdf) - con la pretensión de *“poner de manifiesto el estado del sistema retributivo del personal de las Fuerzas Armadas en relación con la consecución de los objetivos de la plena profesionalización, adaptación al sistema de funcionarios civiles de la Administración General del Estado y reconocimiento de las peculiares características de la profesión militar”*. En las conclusiones de dicho informe se hacen ver las graves deficiencias retributivas que infligen al militar una gran injusticia salarial con el resto de funcionarios públicos y, en particular, con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Además de lo expuesto en él, cabe añadir que estos trabajadores no tienen remuneradas las horas extraordinarias, las guardias, los servicios, el trabajo en festivo, la nocturnidad ni la disponibilidad permanente.

La anterior Ministra de Defensa hizo encargó, en el ámbito de la subsecretaría, “un estudio” sobre las retribuciones de los militares, del que no se ha tenido noticias hasta la fecha.

Retribuir a los militares justamente es un deber del Estado, que cobra mayor responsabilidad por parte de este, ante la falta de herramientas sindicales de los militares para defensa de sus derechos.

### **2. Temporalidad**

Prácticamente, más de la mitad de los miembros de las Fuerzas Armadas son militares sujetos a “compromisos” (que no contratos) temporales, la mayoría de ellos con una finalización de los mismos a la edad de 45 años.

Estos militares son de los empleos de tropa y marinería, y un pequeño número de militares de complemento (oficiales).

La Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería establece una serie de medidas a adoptar por parte de la administración para apoyo a los militares que tienen que abandonar las Fuerzas Armadas. Acuerdos de colaboración con las Administraciones autonómicas y locales para reserva de plazas en Policías Autonómicas y Locales, reserva de plazas en las convocatorias para acceso a cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral en el mismo, son algunas de las medidas de apoyo. También se recoge en el texto que se les facilitará medios de impulso, orientación y apoyo para su incorporación al mundo laboral con acciones de formación ocupacional. Pero, como militares profesionales, también se les debe facilitar la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título de técnico correspondiente, como establece la ley.

Sin embargo, tras más de doce años de ley, pocas o ninguna medida se han tomado para desarrollar lo que la ley obliga, y son ya, desde hace tres años, cientos los militares que han empezado a abandonar las Fuerzas Armadas por llegar a la edad de 45 años, sin que hayan tenido los apoyos previstos en la ley. Son cientos de militares y sus familias las que están pagando este incumplimiento y en los próximos años se sumaran miles más.

El esperado dictamen de la subcomisión del Congreso de los Diputados para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, puede servir de gran ayuda para paliar la actual situación, siempre y cuando se lleven a cabo las propuestas que se están vertiendo en el borrador (actual). Aquí nos encontraríamos con medidas de carácter urgente que tendría que llevar a cabo el Ministerio de Defensa (junto a otros), pero existen otras medidas que han de tomarse a medio y largo plazo que se expondrán al final.

### **3. Carrera militar**

Desde la promulgación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar el malestar de los militares no ha cesado. Esta ley, además de los graves agravios que originó, implantó, entre otras cosas, un sistema de ascensos, supuestamente basado en el mérito y la capacidad, mediante procesos de calificaciones anuales y evaluaciones, que no deja contento a nadie. La extrema subjetividad de las calificaciones así como la falta de transparencia en los procesos, unido a una constante modificación

normativa que genera una gran inseguridad legal, hacen de este sistema uno de los principales elementos que origina la gran insatisfacción profesional que esta angustiando a los militares profesionales. La gran litigiosidad y las constantes propuestas de modificación chocan continuamente con una postura férrea de los cuarteles generales, empeñados, estos, en mantener el sistema que facilita el mantenimiento de un clientelismo para satisfacer algunos intereses de la cúpula militar.

Por otro lado, se ha creado un sistema de escalas estanco que no facilita la promoción interna en el acceso de la tropa y marinería y de los suboficiales a la escala de oficiales.

Mención especial merece la situación de los militares con discapacidad a los que se les encasilla en una tipología de puesto de trabajo sin que se promuevan medias que faciliten la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y en el acceso a los propios puestos de trabajo. Por ello es necesaria una revisión normativa que genere un igualdad real y no suponga una doble carga la discapacidad sobrevenida (muchas veces por causa del propio servicio).

Hay que hacer notar que esta ley, realizada un año después de la Ley de tropa y marinería, deja fuera de la misma a casi el 50% de los militares, al no contemplar en la misma a las clases de tropa y marinería sujetas a compromisos laborales. Crea un grave clasismo en las Fuerzas Armadas y una gran injusticia profesional.

No solo es necesaria una revisión en profundidad de la misma, posiblemente yéndonos a una nueva ley (se verá en los puntos finales), urge que muchos de sus desarrollos se borden para adecuarlos correctamente al espíritu de la ley propiciando con ello que el mérito y capacidad, la igualdad y, en general, la justicia profesional impere en el desarrollo d la carrera profesional del militar.

#### **4. Derechos**

- I. La acomodación de la normativa de la Administración General del Estado en cuanto a conciliación laboral y familiar, jornada, horarios, permisos y vacaciones ha resultado del todo infructuosa, en la aplicación al personal de Fuerzas Armadas. Una normativa que no ha ido acompañada de presupuesto y que no ha contemplado un aumento de plantilla para paliar las posibles faltas en puestos operativos, unida a la exagerada utilización de las necesidades del

servicio y de la disponibilidad permanente hacen inútil este derecho que se resiente aún más en el ámbito de la mujer cuando esta quiere hacer uso de medidas de reducción de jornada y flexibilidad horaria por cuidado de hijos.

Es necesaria una urgente revisión de los reglamentos que regulan estos derechos para conseguir que en las Fuerzas Armadas se adecuen a las especiales circunstancias en las que se realizan el trabajo sus componentes.

- II. Entre los derechos regulados en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, está el de asociación que lleva al asociacionismo profesional en las Fuerzas Armadas. Pero es tal el encorsetamiento de este derecho que prácticamente inmoviliza a las asociaciones en los ámbitos laborales, dejando prácticamente inútil la acción asociativa entre compañeros. Es por tanto necesario una revisión de los desarrollos, y posiblemente de algún artículo de la ley para que ese derecho pueda ser efectuado con plenitud.

## **5. De marcado carácter social**

- I. Los militares están sujetos a continuos cambios de domicilio pero también a largas separaciones del entorno familiar y social. Urge la creación de una norma reguladora de la movilidad geográfica del militar (promesa incumplida por la anterior ministra). La gran movilidad geográfica a la que están sometidos los militares y sus familias es el origen de una grave problemática personal y familiar que aún no está resuelta.
- II. El régimen de vida de vida en los cuarteles es importante debido a que no sólo se trata del lugar del puesto de trabajo, sino que también de largos periodos de estancia debido a las guardias, a los servicios, a periodos de formación y, en muchos casos a ser domicilio debido a las circunstancias de la movilidad. El estado pésimos de muchas de las instalaciones en los cuarteles o el hacinamiento de militares en cuartos compartidos (alojamientos logísticos) es un mal endémico que pide soluciones.
- III. La desigualdad de trato en el acceso a determinados servicios sociales como son las residencias militares, los clubes deportivos, las cafeterías en los acuartelamientos, entre otras, imprime un marcado

carácter clasista a las Fuerzas Armadas y una gran desigualdad entre militares. Es necesaria una actuación en profundidad para que deje de existir este sistema “tradicional” de mantenimiento de distintos estatus en orden a un clasismo que nada tiene que ver con el trabajo diario y la operatividad en las unidades.

## **6. Cambio de Equipos**

La dejadez habida en los equipos ministeriales que debieran haber abordado los problemas antes mencionados ha sido manifiesta. Tanto la Dirección General de Personal como la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar han mantenido un perfil bajo en la resolución de problemas, sobre todo en los de mayor y más grave afectación. La constante aportación de las asociaciones, haciendo ver los problemas y proponiendo soluciones ha sido suficiente para que desde esas direcciones generales se hubiesen abordado las problemáticas de una u otra forma. La inacción ante la problemática del principal elemento de las Fuerzas Armadas no tiene excusa. La falta de sensibilidad ante la situación de un personal con unas especificidades en su trabajo, que se deben contemplar tanto en su normativa específica como en la acomodación de las normas de la Administración General a aquél, ha sido patente.

Por ello es necesaria la conformación de nuevos equipos con conocimiento de la situación y con sensibilidad suficiente para tratar los temas de personal. La situación de miles de militares y sus familias no puede estar en manos de responsables que vean al militar como un simple “numero”, sin la empatía suficiente para abordar una problemática compleja pero que atiende a situaciones reales de las personas en su vida familiar, personal y social.

### **NORMATIVA QUE SE DEBE ABORDAR**

De lo expuesto anteriormente se puede desprender que las actuales normas con rango de ley no satisfacen las necesidades y las expectativas en cuanto al desarrollo profesional al desarrollo de la carrera y a la efectividad de derechos de los militares. Cambios en los desarrollos de las leyes pueden ayudar a paliar de forma inmediata algunas de las graves problemáticas que originan.

Como se ha expuesto, algunas de las medidas que han de tomarse para paliar los problemas que demandan mayor urgencia en su resolución, al menos de forma transitoria, podrían llevar a la necesidad de modificar algunos de los apartados de parte del articulado de dichas leyes pero, si además, pretendemos soluciones permanentes y una adecuación normativa a las actuales necesidades de las Fuerzas Armadas y de sus componentes, es preciso abordar desde un debate previo una revisión en profundidad de dichas leyes.

Sin embargo es necesario un planteamiento a medio y largo plazo sobre el futuro de la carrera y de los derechos del militar habida cuenta de la problemática que no termina de solucionarse y de los cambios que han venido produciéndose y de los que se diseñan para el futuro próximo.

- **Leyes de tropa y marinería y de carrera militar.**

No se termina de entender que para la regulación de los componentes de las Fuerzas Armadas existan dos leyes distintas y que a su vez exista parte de dicho personal a caballo de las dos. No obstante ambas leyes son las que actualmente continúan generando una gran insatisfacción profesional y son una permanente fuente de conflictividad. Por ello es necesario realizar un estudio concienzudo de la actual situación para que tras un debate sereno sobre las verdaderas necesidades en cuanto a personal, a su preparación, a su trayectoria y a su futuro profesional, se pueda diseñar una carrera profesional acorde a los principios que rigen en el reto de la administración para la carrera de los funcionarios, teniendo siempre presente la idiosincrasia particular de las Fuerzas Armadas.

Ambas normas (Ley de Tropa y Marinería y Ley de la carrera militar) deben converger en una misma que garantice la igualdad de trato, igualdad de oportunidades y unas expectativas de futuro profesional.

- **Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas**

Aunque se pueda considerar una ley reciente (año 2011) se debe tener presente que es la primer ley con ese rango que regula los derechos fundamentales, entre otros, de los militares desde la promulgación de la Constitución. Habiendo sido una apuesta clara por parte del entonces Gobierno del PSOE, estuvo sometida durante su tramitación a grandes presiones desde los círculos más reaccionarios y conservadores que, incluso



a estas alturas, continúan teniendo un peso específico claro en todo lo que tenga que ver con las Fuerzas Armadas. La restricción de derechos quedó de forma patente en el texto y se ha evidenciado con la práctica, hasta nuestros días, de lo desarrollado hasta ahora de la misma. Aunque son varios los derechos que quedan muy restringidos o prohibidos, el de asociacionismo militar, que es un derecho que puede y debe servir para poder avanzar en muchos de los otros derechos, ha quedado especialmente menguado y controlado.

Posiblemente no es necesaria una ley nueva pero si una revisión de la actual para permitir que en definitiva, el militar, trabajador de la defensa, pueda tener un ámbito de ciudadanía igual que el resto de los miembros de la sociedad.

Actualmente, en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, se está tratando en comisión una revisión que pueda servir de propuesta al Parlamento para iniciar su revisión.

- **Ley de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas**

La reciente Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, continúa manteniendo la sanción de privación de libertad (arresto) como una muestra del mantenimiento de los hábitos y usos de la antigüedad donde se sometía al personal a las más degradantes e indignas situaciones desde el absoluto desprecio a los derechos humanos. España tiene que seguir realizando la reserva a los artículos 5 y 6 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales en la aplicación de esta ley de régimen disciplinario, para que aquellos trabajadores de la Defensa que garantizan el disfrute de los derechos íntegros, sin embargo a ellos se les niegue una parte importante de los mismos.

Esta situación de menosprecio a las personas y a los trabajadores tiene que terminar mediante la modificación de la ley.

- **Reforma de la jurisdicción militar**

La Justicia Militar ha estado tradicionalmente subordinada al mando militar hasta el punto de que coincidían la autoridad militar y judicial, siendo una pieza más del gobierno de las Fuerzas Armadas y, en ocasiones, empleada también incluso para perseguir conductas de los ciudadanos civiles. La

Constitución Española de 1978, con los principios de la separación de poderes y de la independencia del Poder Judicial, puso fin a esta situación. En 1985 se produjo una reforma sustancial de la jurisdicción especial militar con la supresión del Consejo Supremo de Justicia Militar y la creación de la Sala Quinta del Tribunal Supremo de lo Militar con composición mixta de magistrados y miembros de los cuerpos jurídicos militares, al tiempo que se reducía drásticamente la competencia de los órganos jurisdiccionales militares.

Sin embargo, estas reformas no han conseguido disipar las dudas razonables en la doctrina sobre la independencia de los jueces militares, que al tiempo que administran Justicia mantienen su carrera militar dependiente del ministerio de Defensa. Durante muchos años se pasaba en el Cuerpo Jurídico Militar indistintamente y sin solución de continuidad de destinos jurisdiccionales a otros de asesoramiento del mando. El último retoque, del año 2015, ha consistido precisamente en modificar la provisión de los órganos jurisdiccionales militares de acuerdo con el principio de unidad del Poder Judicial. El Gobierno ha incumplido el mandato de presentar un proyecto de ley orgánica relativo a la jurisdicción militar.

Por otra parte, la situación de España contrasta con los sistemas de justicia militar de los países del Norte de Europa, la mayoría de los cuales suprimieron después de la Segunda Guerra Mundial la jurisdicción militar pasando a ser un orden más de la jurisdicción ordinaria con las debidas garantías de especialización.

La supervivencia del sistema de justicia militar en una sociedad democrática en la que no cabe ser empleada para otros fines, se ha mantenido por dos argumentos básicos: el conocimiento especializado del ejercicio de la profesión que se supone a los jueces militares y la necesidad de la protección del bien jurídico de la disciplina que en los ejércitos alcanza una especial intensidad. El primer argumento entendemos que está ampliamente superado por la práctica, ya que la condición de militar de los jueces poco tiene que ver con su grado de especialización y el ámbito militar no es más especializado que otros de la competencia judicial ordinaria: sanitario, aeronáutico, naval, etc.

La salvaguarda de la disciplina hay que ponerla en relación con la evolución de la sociedad y de las relaciones interpersonales, incluidas las jerárquicas, en una sociedad avanzada con profundos cambios de mentalidad, formación, sensibilidad, y con las circunstancias en que se ejerce la función militar, distinguiendo claramente entre el tiempo de paz de trabajo ordinario y el cumplimiento de misiones en situaciones de conflicto o

despliegues operativos que implican un régimen de especial convivencia y dedicación donde puede resultar conveniente, o incluso necesario, un sistema excepcional de jurisdicción militar de aplicación inmediata.

AUME 13/06/2018