



Medidas para modernizar la carrera militar del personal de la Escala de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas Españolas

Fecha: 01/09/2024



La profesionalización de la Escala de Tropa y Marinería daba sus primeros pasos en España a través de la Ley 17/1989 Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, donde por primera vez se creaba la figura del Militar de Empleo, con carácter exclusivamente temporal. La citada ley demostró sus carencias, siendo necesario la aprobación de una nueva a los diez años de su aprobación, Ley 17/1999 de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, donde por primera se designaba a todos sus componentes como profesionales, todo ello debido al nuevo contexto en que se engloban las Fuerzas Armadas, con su inclusión en organizaciones colectivas de seguridad y defensa, nuevas misiones añadidas a las ya tradicionales de autodefensa y la revolución tecnológica introducida, lo que hacía necesario contar con unas Fuerzas Armadas con un elevado nivel de preparación y un alto grado de disponibilidad.

Esta ley va a tener su primera prueba de fuego con la suspensión del Servicio Militar Obligatorio en diciembre del año 2001, demostrando su fracaso al comprobarse que las unidades quedaban vacías de soldados y marineros, debido a las malas condiciones profesionales y retributivas que padecían.

Los intentos de solución, tanto de la parte retributiva como como profesional, fueron las aprobaciones del Real Decreto 1314/2005 por el que se aprobaba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas y de las leyes 8/2006 de Tropa y Marinería y 39/2007 de la carrera militar.

Toda esta normativa, como reflejan las continuas reivindicaciones de las asociaciones profesionales militares, verdaderas representantes de los militares, las cuales fueron creadas tras la aprobación de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, no ha dado respuesta a los verdaderos problemas que afectan a este colectivo y no han conseguido modernizar plenamente las Fuerzas Armadas

La Asociación de Tropa y Marinería Española "ATME" tiene como objetivo primordial la defensa de los intereses profesionales, retributivos y sociales del personal militar, en especial de la Escala de Tropa y Marinería a la que representa, es por ello que decide presentar un documento con diversas propuestas, cuyo fin es dar una solución a estos problemas.

La redacción del presente documento está pensada para dar a conocer de forma general todas las medidas necesarias, propuestas por la Asociación, para alcanzar tal fin. Debido a la importancia de diversos apartados, este documento se acompaña de tres proyectos que desarrollan los temas referidos a una nueva ley integral de la carrera militar, del reglamento de retribuciones y del reconocimiento como profesión de riesgo de la carrera militar.

El Gobierno, el ministerio de Defensa, los representantes políticos y la ciudadanía deben ser conscientes que es necesario dotar a los militares de un modelo de carrera con futuro y de unas retribuciones dignas, con el objetivo de conseguir unas Fuerzas Armadas acordes al momento en que se encuentra la sociedad en que vivimos. De no ser así, se corre el riesgo de poner en riesgo la defensa de los valores e intereses de la nación española.



PRIMERA. Nueva ley Integral de la carrera militar.

- Vinculación profesional como militar de carrera para todas las escalas.
- Titulación del Sistema Educativo General de Grado Medio al adquirir el empleo de soldado.
- Titulación del Sistema Educativo General de Grado Superior al adquirir el empleo de cabo 1º.
- Garantizar la promoción interna y el cambio de cuerpo sin limitación del número de convocatorias u otras causas.
- Inclusión en el grupo de clasificación C-1 de los empleos de soldado/marinero a cabo y en el grupo B de los empleos de cabo 1º y cabo mayor.
- Idénticos sistemas de ascenso para el empleo superior en todas las escalas.
- Desarrollo de la carrera horizontal en cada empleo, basado en la especialización.
- Pase a la reserva para todos los empleos a los 58 años.
- Ascenso al empleo superior al pasar a la situación de reserva.
- Desvinculación voluntaria de aquel militar que lo desee mediante reserva de plazas en las distintas administraciones y baremación del tiempo de servicio.
- Homologación, convalidación y certificación de los estudios y formación alcanzados dentro de las Fuerzas Armadas con los niveles académicos reconocidos por el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas

SEGUNDA. Nuevo reglamento de retribuciones y dietas.

- Actualización de los complementos de empleo de cada escala.
- Subida lineal de los complementos específicos.
- Modificación del Complemento de Dedicación Especial (CDE), separándolo en dos partes:
 - Una parte estructural basada en criterios preestablecidos y que correspondería al mayor porcentaje del complemento.
 - Otra parte variable a criterio del jefe de la Unidad, basada en criterios objetivos y con la debida publicidad de a quien se retribuye y las cantidades.
- Minorización de la pérdida retributiva que sufre el personal que pasa a la situación administrativa de reserva por la eliminación del Complemento Singular del Complemento Específico (CSCE).
- Indemnización por servicios realizados y horas trabajadas fuera de la jornada laboral.
- Retribución económica especial de aquellas horas que impliquen nocturnidad, festividad o turnicidad.
- Actualización del importe de las dietas en territorio nacional, aprobadas por Resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, con objeto de que puedan cubrir los gastos generados por el alojamiento y la manutención en las comisiones de servicio



Mientras esta normativa no se modifique, el ministerio de Defensa autorice en las comisiones de servicio un gasto complementario, debidamente justificado, para alojamiento y manutención.

TERCERA. Actualización y desarrollo de la Ley Orgánica de Derechos y Deberes.

- Acceso de las asociaciones profesionales militares registradas en el Registro de Asociaciones Profesionales de las Fuerzas Armadas (RAPFAS) a las unidades, centros y establecimientos militares, con objeto de dar a conocer el asociacionismo profesional militar.
- Elección de los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) mediante votación directa, secreta y democrática de todos los militares.
- Modificación de la forma de trabajo del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS).
- Protección de los representantes asociativos, dependiendo directamente de la Subsecretaría de Defensa en el desempeño de sus funciones.
- Desgravación de las cuotas asociativas en la declaración de la renta.
- Reconocimiento y regulación de los derechos de sindicación y participación política en igualdad al resto de ciudadanos.

CUARTA. Justicia militar y régimen disciplinario.

- Limitación de las sanciones de arresto que signifiquen pérdida o restricción de libertad por aplicación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ámbito de las misiones internacionales y los conflictos armados.
- Supresión de la justicia militar en tiempo de paz.

QUINTA. Reconocimiento como profesión de riesgo de la carrera militar.

- Modificaciones legales en las respectivas leyes ⁽¹⁾ para que los militares de las Fuerzas Armadas gocen de la consideración de Profesión de Riesgo a los efectos de que se aplique un coeficiente reductor de 0.2 por año para poder adelantar la situación de retiro/jubilación con anterioridad a la edad marcada por la ley, con el 100 %, de retribuciones.
- El personal de las Fuerzas Armadas que se incorpore a las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, policías autonómicas y locales u otros cuerpos de la Administración General del Estado o a entes autonómicos y locales donde se tenga reconocido coeficientes reductores para el pase a la jubilación, verán reconocidos el abono de tiempo perfeccionado durante su periodo de servicio en las FAS.

SEXTA. Medidas de conciliación familiar y profesional.

- Garantizar unas medidas efectivas y reales que garanticen la conciliación familiar y profesional dentro de las Fuerzas Armadas.
- Implantar medidas para mitigar la carga de trabajo vinculada a la conciliación familiar que afecta a los militares no acogidos a estas medidas.



- Modificación del Decreto 361/1971, de 18 de febrero, del Ministerio de Hacienda sobre indemnización por residencia, con objeto de que se elimine el descuento de indemnización por residencia en los supuestos de reducción de jornada.

SEPTIMA. Medidas en materia de personal.

- Revisión integral de las normas reguladoras de los Informes Personales de Calificación buscando la objetividad, la transparencia y la garantía de los derechos del calificado. Su peso en las evaluaciones para el ascenso y asistencia a cursos no será superior al 10%.
- Aprobación de una nueva ley de movilidad geográfica que compense de manera efectiva a los militares y a sus familias cuando deban cambiar de destino.

OCTAVA. Condiciones de vida.

- Garantizar las coberturas sociales a todos los militares, sin exclusión de los militares temporales.
- Construcción de nuevas residencias logísticas y modernización de los actuales alojamientos logísticos para que ningún militar deba ser desahuciados de ellos o estar en una lista de espera para poder ocuparlos.
- Habitaciones en residencias y alojamientos logísticos de dos personas como máximo.

NOVENA. Reservistas de especial disponibilidad (RED).

- Actualización de la Asignación de Disponibilidad.
- Percepción de la Asignación de Disponibilidad hasta la edad de jubilación.
- Tras la aprobación de una Ley Integral de la Carrera Militar, posibilitar la reincorporación voluntaria del personal Reservista de Especial Disponibilidad que cuente con la titulación correspondiente en Unidades de Apoyo a la Fuerza.

DECIMA. Otras medidas.

- Equiparar el régimen del copago de medicamentos del personal perteneciente al ISFAS al del personal sujeto al Régimen General de la Seguridad Social ⁽²⁾.
- Percibir todas las escalas la misma cuantía en dietas y en porcentajes por Indemnización por Residencia Habitual (IRE) y pluses, así como en las condiciones de alojamiento y traslado durante la realización de comisiones, maniobras, ejercicios, cursos, etc.
- Creación dentro del Ministerio de Defensa de la estructura necesaria para gestionar como personal civil, bien funcionario o laboral, al personal de tropa y marinería que se desvincule de las Fuerzas Armadas, con objeto de que puedan desempeñar las funciones que actualmente realizan las empresas contratadas para cubrir los servicios externalizados.



Asociación de Tropa y Marinería Española "ATME"
Medidas para modernizar la carrera militar del personal de la Escala de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas Españolas

- (1) *Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado y 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.*
- (2) *En el régimen de la seguridad social el usuario abona por los medicamentos distintas cantidades según se encuentre en situación de actividad o jubilación; mientras, en el régimen del ISFAS, dicha cuantía es siempre la misma, tanto en la situación de activo como en la de reserva o retirado.*

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública ha resuelto parcialmente este problema mediante la aprobación de la Resolución de 18 de junio de 2019, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se convocan ayudas asistenciales para el año 2019, siendo una de ellas la referente al copago para el mutualista jubilado, y titular viudo o huérfano.



DOCUMENTO 1.-

Propuesta ATME para una Ley Integral de la Carrera Militar del personal de las Fuerzas Armadas

Fecha: 01/09/2024



Propuesta de la Asociación de Tropa y Marinería "ATME" para una Ley Integral de la Carrera Militar del personal de las Fuerzas Armadas.

El actual régimen de la carrera militar se encuentra principalmente dividido en dos leyes, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

El preámbulo de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería señala que la intención de la ley era corregir el elevado flujo de entradas y salidas de soldados y marineros, situación que estaba generando inestabilidad y que estaba conduciendo a un estancamiento en el que no se alcanzaba el número de efectivos que se consideraba necesario. También incluye que la intención de la ley era posibilitar al soldado o marinero al término de su relación profesional con las Fuerzas Armadas un abanico de salidas profesionales, pretendiendo con ello que fuera una opción más atractiva para muchos de nuestros jóvenes.

El tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de ambas normas ha sido suficiente para mostrar sus debilidades y problemas, poniendo de manifiesto el fracaso de estas leyes, especialmente en lo relativo a las perspectivas profesionales, a la creación de un modelo de carrera militar atractivo para nuestros jóvenes y a la motivación de los militares profesionales de tropa y marinería.

En este tiempo la situación política y económica ha cambiado, la sociedad ha evolucionado y se han publicado normas muy importantes, como la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas o las directivas de la Defensa Nacional y la de Política de Defensa, publicadas ambas en el 2020. En las citadas directivas se incide en la importancia del recurso de personal: excelencia, perspectivas profesionales, preparación, mejores oportunidades de formación, calidad de vida, méritos y talento.

Las bajas retribuciones, la inestabilidad y la temporalidad predominante en el actual modelo llevan aparejado que una mayoría de los militares de tropa y marinería no tengan como objetivo principal la carrera militar, sino que ingresan en las Fuerzas Armadas para usarlas como puente para acceder a otras instituciones, situación que impide la plena especialización y que malgasta la formación invertida y el talento de estos militares, además de la experiencia adquirida a lo largo de los años.

El modelo que propone la Asociación de Tropa y Marinería "ATME" para su escala es un modelo plenamente profesional, denominado de "carrera", donde se elimina el modelo temporal, fomentando la estabilidad y la permanencia en las Fuerzas Armadas, lo que logrará la motivación suficiente para que los militares de tropa y marinería se desarrollen profesionalmente y tengan unas verdaderas expectativas de futuro dentro de ellas

A la Escala de Tropa y Marinería se podrá acceder con la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o con una Titulación de Técnico de Grado Medio del Sistema Educativo General, de dicha titulación de acceso dependerá la duración del periodo de formación, lo que permitirá que a la finalización de este se adquiera la Titulación de Técnico de Grado Medio de la especialidad fundamental que se vaya a ejercer; asimismo, con el ascenso al empleo de cabo 1º, se obtendrá la equivalencia a efectos profesionales y académicos con el Título de Técnico Superior de la Especialidad Fundamental que se posea, para poder seguir promocionando en las Fuerzas Armadas, tanto de manera vertical como horizontal.



En este modelo que propone ATME la edad no será un impedimento para el desarrollo profesional, ya que permitirá a los militares de tropa y marinera una mayor preparación, cualificación y especialización, lo que unido al avance tecnológico que han experimentado las Fuerzas Armadas hará posible que los militares de tropa y marinera a medida que cumplan años de servicio puedan ocupar nuevos puestos como destinos logísticos, técnicos, administrativos, de enseñanza o de máxima especialización. Lo mencionado anteriormente, unido a la desvinculación voluntaria de aquellos que así lo deseen, gracias a medidas tangibles reflejadas en la ley, y el pase a la situaciones de reserva y retiro de los militares que periódicamente alcancen una determinada edad, permitirá un flujo constante de aspirantes jóvenes que acceden a las unidades operativas, eliminando el impedimento del envejecimiento de la escala o de la falsa suposición que los militares de Tropa y Marinería solo pueden ejercer funciones operativas de combate.

También desde ATME se hace necesario incluir en este nuevo modelo de carrera militar un cambio en los grupos de clasificación profesional a efectos retributivos. Un cambio que sea acorde con dicha propuesta y que vincule las titulaciones alcanzadas dentro de las Fuerzas Armadas con los citados grupos de clasificación. Por tanto, se propone que los empleos de soldado/marinero, soldado de 1ª/marinero de 1ª y cabo estén englobados dentro del grupo retributivo C-1 y los empleos de cabo 1º y cabo mayor del grupo B.

Por último, desde ATME, no se puede olvidar del personal veterano, por lo que, en la propuesta, figura el ascenso a un empleo superior al pasar a la situación de reserva, como colofón a una vida profesional de servicio en las Fuerzas Armadas.

1.- Modelo único de carrera militar profesional.

El modelo de carrera profesional será permanente para todas las escalas, siendo el sistema de selección a emplear en el proceso el de concurso-oposición.

Tras el periodo de formación se adquirirá la integración como militar de carrera.

El nuevo modelo de carrera militar que tiene como objetivo aprovechar todas las capacidades adquiridas por los jóvenes en el Sistema Educativo General permitirá al soldado o marinero continuar progresando tanto en su formación académica como en su carrera militar, de tal forma asegurará una formación continuada a lo largo de los años con el valor añadido que proporciona la experiencia adquirida en los diferentes empleos y cambios de escala.

Este modelo de carrera militar se llevará a cabo en estrecha colaboración con el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD), de tal manera que se pueda aprovechar el amplio abanico de posibilidades que ofrece la carrera militar, así como la realización de una formación continuada, preferentemente a distancia, que permita el acceso al resto de escalas y sirva para obtener titulaciones del sistema educativo general.

2.- Enseñanza de formación de tropa y marinería en la Fuerzas Armadas.

Se accede a la Escala de Tropa y Marinería al alcanzar el empleo de soldado o marinero, pudiendo incorporarse a las nuevas Academias de Tropa y Marinería para la realización del periodo de formación con o sin Titulación de Técnico de Grado Medio del Sistema Educativo General.

- Acceso con Titulación de Grado Medio.
 - Para el acceso con titulación de Técnico de Grado Medio o Superior a las especialidades fundamentales de la Escala de Tropa y Marinería será



- necesario la realización de una fase de Formación General Militar y la Específica de la Especialidad Fundamental, esta última en caso de que la titulación no corresponda con la especialidad a desarrollar.
- En caso de que se posea el Título de Grado Medio o Superior de la especialidad a cursar se realizará una fase de adaptación a la especialidad militar.
 - Se accederá a las especialidades fundamentales que corresponda con dicha Titulación de Técnico de Grado Medio.
 - Acceso con el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).
 - Para el acceso a las especialidades fundamentales de la Escala de Tropa y Marinería será necesario estar en posesión, como mínimo, del Título de Educación Secundaria Obligatoria.
 - El periodo de formación consistirá en una fase de Formación General Militar y otra Específica de la Especialidad Fundamental.
 - A la finalización del periodo de formación los integrantes de la agrupación de especialidades operativas obtendrán una titulación de Técnico de Grado Medio que corresponda con las familias de Títulos de Técnico de Grado Medio asociadas de su respectiva especialidad fundamental, tal y como sucede actualmente en la Escala de Suboficiales
 - A la finalización del periodo de formación los integrantes de la agrupación de especialidades técnicas obtendrán la titulación de Técnico de Grado Medio de la Especialidad Fundamental cursada.
 - Cursos de actualización para el desempeño de los cometidos de empleos de Cabo y Cabo 1º. Se modificarán sus planes de estudio con objeto de que con la consecución del empleo de cabo 1º se obtenga la equivalencia a efectos profesionales y académicos con el Título de Técnico Superior de la Especialidad Fundamental que se posea, para poder seguir promocionando en las Fuerzas Armadas.
 - Homologación, convalidación y certificación de los estudios y formación alcanzados dentro de las Fuerzas Armadas con los niveles académicos reconocidos por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) y las Comunidades Autónomas.

3.- Promoción interna y cambio de cuerpo.

- Supresión del límite en el número máximo de convocatorias para poder presentarse a todos los procesos selectivos y cursos de perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas.
- Mantener la eliminación del límite máximo de edad para poder presentarse a las convocatorias.
- Mantener los cupos de reserva de plazas a militares de tropa y marinería para la promoción interna y cambio de cuerpo.
- Cuadro de exclusiones médicas específico para la promoción interna.
- Pruebas físicas puntuables según la edad.
- Reconocimiento de la experiencia profesional y de la enseñanza perfeccionamiento ya recibida para reducir la duración de los planes de estudios.



4.- Grupos de clasificación profesional.

Integrar, a todos los efectos y no solo retributivos y de fijación de los haberes reguladores para la determinación de los derechos pasivos, a los miembros de la Escala de Tropa y Marinería en los grupos de clasificación profesional definidos para el empleado público.

- Subgrupo C1 Escala de tropa (Soldados y cabos)
- Grupo B Escala de tropa (Cabos 1º y Cabos Mayores) *

5- Empleos y sistema de ascensos.

Escala	Empleo	Sistema ascenso
Tropa y Marinería	Soldado/Marinero 1ª (Nuevo empleo)	Antigüedad
Tropa y Marinería	Cabo	Clasificación
Tropa y Marinería	Cabo 1º	Clasificación
Tropa y Marinería	Cabo mayor	Elección

6.- Cuerpos y escalas.

Integración de las diferentes especialidades fundamentales de música de la Escalas de Tropa de los diferentes ejércitos en una única escala de tropa en el Cuerpo de Música Militares, a semejanza de lo que ocurre con las escalas de oficiales y suboficiales.

7.- Carrera horizontal

Desarrollará una carrera horizontal dentro de su mismo empleo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y dentro de su grupo o subgrupo de clasificación.

8.- Reconocimiento de la profesión militar como profesión de riesgo.

Reconocimiento de la profesión militar como Profesión de Riesgo, modificando el Real Decreto Legislativo 670/1987 por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado y el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que se aplique un coeficiente reductor de 0.2 por año para poder adelantar la situación de retiro/jubilación con anterioridad a la edad marcada por la ley, con el 100 %, de retribuciones.

9.- Pase a la reserva.

- Con carácter general los militares de carrera pasaran a la situación de reserva al cumplir los 58 años de edad.
- Pase voluntario para los militares de carrera a los 54 años de edad y 25 años de servicio desde el ingreso en las Fuerzas Armadas, en los cupos autorizados.
- Contabilización de coeficientes reductores para pasar a la situación de reserva por la realización de misiones internacionales y días de mar, siempre que el interesado lo solicite.
- Posibilidad de seguir hasta los 65 en la situación de activo para el que voluntariamente lo solicite



10.- Ascensos al pasar a la reserva.

Con al menos 30 años de servicio desde el ingreso en las Fuerzas Armadas, se concederá el ascenso al empleo superior de aquellos que no hayan renunciado a las evaluaciones, al ascenso o al curso correspondiente y que no hayan sido declarados "no aptos" para el ascenso:

- De soldado a cabo se ascenderá al siguiente empleo que corresponda.
- Los empleos de cabo 1º y cabo mayor ascenderán al empleo de sargento.

11.- Desvinculación voluntaria

- Se establecerá un sistema efectivo de desvinculación voluntaria dentro de las Fuerzas Armadas que garantice un futuro laboral estable al personal así lo desee.
- Se continuará y potenciará las reservas de plazas establecida en la Ley de Tropa y Marinería en:
 - Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.
 - Escala Básica de la Policía Nacional.
 - Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera.
 - Cuerpos o escalas de funcionarios adscritos al Ministerio de Defensa
 - Ingreso como personal laboral del ministerio de Defensa y de sus organismos autónomos.
 - Personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa
- Se establecerá una reserva de plazas y una baremación del tiempo de servicio en las convocatorias de acceso a todos los cuerpos de la Administración General del Estado, así como de personal laboral.
- Cuando las convocatorias de la Administración General del Estado reconozcan como mérito los servicios previos prestados se incluirá el tiempo de servicio prestado en las Fuerzas Armadas.
- Se establecerán convenios para que el tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar se considere como mérito en los sistemas de selección para el acceso a los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y puestos de carácter laboral de las Comunidades Autónomas y entes locales.
- El Ministerio de Defensa promoverá acuerdos de colaboración con las Administraciones autonómicas y locales para que en las convocatorias de acceso a las Policías Autonómicas y Locales se reserven plazas para los militares profesionales de tropa y marinería.
- Homologación, convalidación y certificación de los estudios y formación alcanzados dentro de las Fuerzas Armadas con los niveles académicos reconocidos por el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas.

12.- Medidas adicionales.

- Reestructuración de las plantillas de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas con objeto de potenciar las unidades de Apoyo a la Fuerza con puestos de mayores de 45 años, lo que permitirá una mayor operatividad en las unidades de la Fuerza.



- Creación dentro del Ministerio de Defensa de la estructura necesaria para gestionar como personal civil, bien funcionario o laboral, a los militares de tropa y marinería que deseen desvincularse voluntariamente de las Fuerzas Armadas, con objeto de que puedan desempeñar las funciones que actualmente realizan empresas contratadas para cubrir servicios externalizados.
- Equiparación de la "asignación de disponibilidad" de los Reservistas de Especial Disponibilidad al Salario Mínimo Interprofesional (catorce pagas anuales) y modificación de su finalización hasta la edad de jubilación.
- Tras la aprobación de una Ley Integral de la Carrera Militar, posibilitar la reincorporación voluntaria del personal Reservista de Especial Disponibilidad que cuente con la titulación correspondiente en unidades de Apoyo a la Fuerza.
- Quien a la aprobación de la nueva ley tenga una vinculación temporal, podrá seguir con esta hasta finalizar el compromiso de larga duración, pasando, previa solicitud, a la condición de reservista de especial disponibilidad.
- Quien a la aprobación de la nueva ley tenga una vinculación temporal y desee continuar como militar de carrera de tropa y marinería deberá estar en posesión de la titulación de Grado Medio o equivalente del Sistema Educativo General.

** Mientras que no se apruebe una nueva Ley de la Función Pública de la Administración del Estado que regule los grupos de clasificación profesional, siguiendo por tanto en vigor la disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se seguirá perteneciendo al Grupo C: Subgrupo C1.*



DOCUMENTO 2.-

Propuesta ATME para la actualización de las retribuciones de las Fuerzas Armadas

Fecha: 01/09/2024



Propuesta de la Asociación de Tropa y Marinería "ATME" para una actualización de las retribuciones de las Fuerzas Armadas.

El actual Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas data del año 2005, siendo, a pesar de las puntuales modificaciones posteriores, la última vez que se han tratado seriamente las retribuciones del colectivo al que representamos.

Como se menciona en su preámbulo: *"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 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"*.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LODD), en su artículo 25, nos dice 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 completa disposición para el servicio las 24 horas al día de los 365 días al año, las especiales características de nuestro quehacer diario que supone de forma general, entre otras cosas, la realización de guardias, instrucciones continuadas, despliegues en el extranjero, trabajo regular en jornadas nocturnas e incluso trabajo a turnos o servicios de carácter extraordinarios, los cuales exceden de la jornada de trabajo regulada. Sin embargo, todo esto no es reconocido en las retribuciones, siendo necesario la remuneración de dichos conceptos, como sucede en el resto de la Administración General del Estado.

En última instancia, para que la operatividad de las unidades siempre se encuentre en índices óptimos, la responsabilidad recae siempre sobre los profesionales que tienen que sobredimensionar su trabajo a las limitaciones que existen, lo cual da una falsa normalidad de la propia profesión militar.

Mientras todo este esfuerzo personal y profesional que se realiza no es reconocido ni se refleja en las retribuciones, se comprueba como en la Administración General del Estado, a través de la negociación colectiva entre su ministerio y los agentes sociales, sus condiciones profesionales y salariales mejoran. Por el contrario, en el ministerio de Defensa, el cual no tiene interlocutores con los que negociar, estas mejoras han quedado estancadas, quedando al rebufo de las mejoras de los funcionarios, olvidando la singularidad de la profesión militar.

Nada de lo aquí explicado se está llevando a cabo desde hace más de 15 años, pues la **"singularidad de los cometidos y funciones que las FAS tienen asignados"** a diferencia a los empleados públicos de otras administraciones, incluida la General del Estado, **NO** se está reflejando en nuestras nóminas. Por poner un ejemplo claro y entendible, un administrativo del Servicio Estatal de Empleo a diferencia del administrativo militar de cualquier Ejército **NO** tiene



que utilizar armas de fuego en su trabajo diario, **NO** se tiene que desplegar en Zona de Operaciones, **NO** tiene que utilizar, llegado el caso, un sistema de armas para defender o asegurar la misión que tenga encomendada o, incluso, "la entrega de la vida cuando fuera necesario constituye su primer y más fundamental deber".

Como vemos, una infinidad de "NOES" que nos hacen ver esa **singularidad** de cometidos y funciones que el militar tiene diferentes a la de los funcionarios de cualquier otra administración.

El objetivo que los gobiernos tienen por ley encomendado, **retribuir justamente**, a la vista de nuestras demandas se puede comprobar que **NO SE ESTÁ REALIZANDO**, quedándose una y otra vez **desfasadas las retribuciones militares**.

El espíritu de la norma es claro, adaptar las retribuciones del militar a las características, peculiaridades y singularidad de los cometidos y funciones que éstos soportan.

Lamentablemente, este espíritu del **Reglamento de Retribuciones no ha servido para retribuir justamente estas especiales condiciones en las que el militar realiza su trabajo, sino como argumento del gobierno de turno para no aplicar las mejoras que se aprobaban en la función pública mediante la negociación colectiva** con los representantes de los trabajadores.

A) Las retribuciones del militar

Causa **gran indignación entre las asociaciones profesionales y los propios militares** que el salario bruto de un soldado apenas alcance los 1.400 € brutos mensuales, percibiendo de manera neta incluso menos que el actual Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El incremento propuesto podría realizarse en dos ejercicios presupuestarios: 2025 y 2026.

1.- Complemento de Empleo: aumento de niveles.

Se corresponde con el Complemento de Destino de los empleados públicos. Para cada grupo retributivo se establecen una serie de niveles "Máximos y Mínimos".

En la actualidad, tanto los suboficiales (A2) como los militares de tropa y marinería (C1 y C2), **no pueden alcanzar los niveles máximos** establecidos en el artículo 71 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 (A2 nivel 26, C1 nivel 22 y C2 nivel 18):

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A (actual A1)	20	30
Grupo B (actual A2)	16	26
Grupo C (actual C1)	11	22
Grupo D (actual C2)	9	18
Grupo E (Agrupaciones Profesionales)	7	14



Significar también que el acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, establece unos niveles mínimos:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo
Grupo A (actual A1)	24
Grupo B (actual A2)	20
Grupo C (actual C1)	16
Grupo D (actual C2)	14
Grupo E (Agrupaciones Profesionales)	13

El cambio de denominación de este complemento ha tenido consecuencias perversas para los militares, dado que ha supuesto en la práctica una limitación de las cuantías percibas por este concepto: mientras que un funcionario puede con relativa facilidad pasar de una vacante a otra con un nivel superior (y consolidar el nivel superior tras un tiempo desarrollándolo), un militar sólo ve aumentado el nivel tras un ascenso, que en el caso de los sargentos se produce a los ocho años, y en el caso de los cabos puede eternizarse.

Es necesario una distribución de niveles del Complemento de Empleo que **permita que personal de todas las categorías profesionales puedan llegar al nivel máximo de su grupo de clasificación**, así como establecer unos niveles de partida que no penalicen el que el complemento vaya directamente ligado con el empleo militar, dado que muchos militares mantienen el mismo empleo durante largos períodos de tiempo. La LODD establece que el sistema retributivo debe adaptarse a las características de las Fuerzas Armadas, y lógicamente esto debe implicar que los efectos en la nómina y en la carrera del militar sean similares a los del funcionario.

Por otra parte, dentro de la Escala de Tropa y Marinería, se da una característica que no se da en el resto de las escalas como que es que un mismo empleo, con las mismas funciones, pertenezca a dos grupos retributivos diferentes (C-1 y C-2).

En base a esto, ATME propone la modificación de los niveles del Complemento de Empleo actuales:

EMPLEO	GRUPO RETRIBUTIVO	NIVEL ACTUAL	NIVEL PROPUESTO
CORONEL	A1	29	29
TCOL o CAPITAN DE NAVIO	A1	28	28
CTE o CAPITAN DE CORBETA	A1	27	27
CAPITAN o TENIENTE DE NAVIO	A1	26	26
TENIENTE o ALFEREZ DE NAVIO	A1	24	24
ALFEREZ o ALFEREZ DE FRAGATA	A2	24	24
SUBOFICIAL MAYOR	A2	23	26
SUBTENIENTE	A2	22	25
BRIGADA	A2	21	24
SARGENTO 1º	A2	20	23
SARGENTO	A2	19	20



CABO MAYOR	C1	18	22
CABO 1º 45 AÑOS	C1	17	21
CABO 45 AÑOS	C1	15	20
SOLDADO O MARINERO 45 AÑOS	C1	14	19
CABO 1º HASTA 45 AÑOS	C2	17	18
CABO HASTA 45 AÑOS	C2	15	17
SOLDADO O MARINERO HASTA 45 AÑOS	C2	14	16

**Aumento de 7.407.461,60 € mensuales
afectando a militares en activo y reserva.**

(Con datos de efectivos del Anuario Estadístico Militar, a día 31 de diciembre de 2023)

2.- Complemento Específico. Subida lineal total de 800 € al mes para todos los empleos.

Se propone un aumento lineal total de 800 € en los dos complementos específicos, el general y el singular, de la siguiente forma:

- 350 € en el componente general (CGCE) de forma lineal para todos los empleos. Este complemento afecta al personal en activo y en situación de reserva.
- 450 € en el componente singular (CSCE) de forma lineal para todos los puestos. Este complemento afecta exclusivamente al personal en activo y con destino.

En la Guardia Civil existen puestos perfectamente identificables con las Fuerzas Armadas, como por ejemplo mecánicos, marineros, administrativos, conductores o pilotos, por lo que se debe buscar la aproximación de importes entre las dos instituciones.

La suma de ambos componentes permite alcanzar los 800 € de incremento al mes, lo que aproximadamente sitúa la nómina de los diferentes empleos militares de las Fuerzas Armadas a un nivel similar al de los mismos empleos en la Guardia Civil, cuerpo de naturaleza también militar.

**CGCE: aumento de 45.536.400 € mensuales
afectando a militares en activo y reserva.**

**CSCE: aumento de 52.376.400 € mensuales
afectando a militares con destino.**

(Con datos de efectivos del Anuario Estadístico Militar, a día 31 de diciembre de 2023)



2.- Cuantías totales de las subidas de retribuciones (mensuales y anuales)

	Mensual	Anual
Complemento de empleo	7.407.461,60	103.704.462,40
CGCE	45.536.400,00	637.509.600,00
CSCE	52.376.400,00	733.269.600,00
TOTAL	105.320.261,60	1.474.483.662,40

(Con datos de efectivos del Anuario Estadístico Militar, a día 31 de diciembre de 2023)

B) Coeficientes reductores.

La legislación actual de la Seguridad Social permite que ciertos grupos o actividades profesionales de naturaleza "especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre", puedan ver rebajada la edad de jubilación por la aplicación de coeficientes reductores. De hecho, esta posibilidad ya se aplica a los trabajadores incluidos en el Estatuto Minero, al personal de vuelo, a los trabajadores ferroviarios, a los artistas, a los profesionales taurinos, a los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos e incluso a los miembros de policías autonómicas y locales, además de ser común en los ejércitos y cuerpos de seguridad de algunos países de nuestro entorno.

Muchos colectivos con peligrosidad o siniestralidad inferior al de las Fuerzas Armadas ya disfrutaban de coeficientes reductores voluntarios para rebajar la edad de jubilación. Los "Mossos d'Esquadra", la "Ertzaintza" o los policías locales tienen establecidos coeficientes reductores que permiten alcanzar la jubilación anticipadamente a los 59 años, sin embargo, los militares deben pasar a la situación de reserva por imperativo legal con 61 años (oficiales y suboficiales) o 58 (tropa y marinería permanente) y con una pérdida retributiva importante.

Los coeficientes reductores deben implantarse tanto para los militares pertenecientes al Régimen de Clases Pasivas como al de Seguridad Social.

A esto se debe sumar que recientemente el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó una **Proposición no de Ley para que el Gobierno proceda a la declaración como Profesión de Riesgo al trabajo que realizan los miembros de la Policía Nacional y la Guardia Civil** y que, más recientemente todavía (23.07.2024), haya aprobado los **proyectos de la Ley básica de agentes forestales y medioambientales** y la **Ley básica de bomberos forestales**, donde en todos ellos se recogen coeficientes reductores para al pase a la situación de jubilación o retiro.

No parece razonable que, ante esas futuras mejoras para servidores públicos, la ministra de Defensa permanezca inerte y consienta que se vuelva a marginar a los militares.

C) Clausula legal que impida el desfase de las retribuciones militares:

Como se ha expuesto, el artículo 25 de la Ley Orgánica 9/2011 establece que el Gobierno procederá a efectuar las adaptaciones necesarias del sistema retributivo de los funcionarios civiles de la AGE a los militares para adaptarlas a las especiales características y singularidades de sus cometidos y funciones, siendo las retribuciones complementarias las que deban atenderlas además de la responsabilidad, disponibilidad, horario, preparación.

Sin embargo, la realidad muestra que esta cláusula general es insuficiente y **las retribuciones de las Fuerzas Armadas se quedan una y otra vez desfasadas.**



Se propone que la diferencia de las retribuciones brutas totales anuales entre los primeros empleos de cada escala (guardia/soldado, sargento y teniente) de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas no puedan superar el 10%. En cada Ley de Presupuestos Generales del Estado se incluirá el **incremento retributivo necesario que, anualmente, evite el desfase**.

Forma de cálculo:

Se sumará el total de las retribuciones brutas sin trienios, recibidas por todos los egresados en el empleo de guardia de la Guardia Civil en el año y se dividirá por el número de individuos. Se realizará la misma operación con el empleo de soldado de las Fuerzas Armadas. Igualmente, con los empleos de sargento y teniente.

Si la diferencia entre las sumas de cada empleo superara el 10%, deberá implementarse un incremento retributivo en los Presupuestos Generales del Estado hasta reducir esa diferencia a un máximo del 10%.

D) Modificación del Complemento de Dedicación Especial (CDE)

Manteniendo la actual cantidad con que se dota este complemento, se considera necesaria su división en dos partes:

- Una estructural: basada en criterios preestablecidos y que correspondería al mayor porcentaje del complemento.
- Otra parte variable a criterio del jefe de la Unidad, basado en criterios objetivos y con la debida publicidad de a quien se retribuye y las cantidades.

E) Minorización de la pérdida retributiva del personal que pasa a la situación de reserva.

Las Fuerzas Armadas es una de las pocas instituciones que cuando se debe abandonar el servicio activo por imperativo legal, antes de pasar al retiro o jubilación, se pierde una parte sustancial de tus retribuciones que corresponde al Complemento Singular del Complemento Específico (CSCE), aunque se continúe estando sujeto a los derechos y deberes del personal activo, como puede ser la compatibilidad laboral o la reincorporación al servicio si fuera necesario.

Según el Anuario Estadístico Militar, a día 31 de diciembre de 2023, existía el siguiente personal en la situación de reserva:

Escala	Cantidad
Oficiales	11.486
Suboficiales	1.121
Tropa y Marinería	1.115
TOTAL	13.712

Se hace necesario por tanto incorporar un mecanismo que permita minorar esta gran pérdida del poder adquisitivo.



F) Actualización de la cuantía de la Asignación por Disponibilidad del personal que pasa a la situación de Reservista de Especial Disponibilidad (RED)

Es necesaria la actualización de las cuantías que perciben los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), ya que cuando fue creada dicha figura, a través de la Ley de Tropa y Marinería del 2006, la asignación de disponibilidad era superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En 2006 la asignación del RED proveniente de la Escala de Tropa y Marinería era de 600 € mensuales frente a los 540,90 € del SMI, mientras que en 2024 la asignación es de 725,91 € frente a los 1.134 € del SMI.

Evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España

AÑO	€ MES	AÑO	€ MES	AÑO	€ MES	AÑO	€ MES
2006	540,90	2011	641,40	2016	655,20	2021	965,00
2007	570,60	2012	641,40	2017	707,70	2022	1.000,00
2008	600,00	2013	645,30	2018	735,90	2023	1.080,00
2009	624,00	2014	645,30	2019	900,00	2024	1.134,00
2010	633,30	2015	648,60	2020	950,00		

Por otro lado, la edad para finalizar su percepción (65 años) correspondía a la edad de jubilación en aquel momento, por lo que también es necesaria su pertinente modificación, ya que de otra manera se está obviando el espíritu de la propia ley, como era dar una asignación complementaria hasta el momento en que llegará la citada jubilación.

Evolución de la edad de jubilación en España

AÑO	JUBILACION	AÑO	JUBILACION	AÑO	JUBILACION	AÑO	JUBILACION
2012	65 años	2016	65 años y 4 meses	2020	65 años y 10 meses	2024	67 años y 6 meses
2013	65 años y 1 mes	2017	65 años y 5 meses	2021	66 años	2025	68 años y 8 meses
2014	65 años y 2 meses	2018	65 años y 6 meses	2022	66 años y 2 meses	2026	69 años y 10 meses
2015	65 años y 3 meses	2019	65 años y 8 meses	2023	66 años y 4 meses	2027	67 años

Según el Anuario Estadístico Militar, a día 31 de diciembre de 2023, existía el siguiente personal como RED:

Escala	Cantidad
Oficiales Complemento	321
Tropa y Marinería	7.411
TOTAL	7.732

**CGCE: aumento de 3.024.354,99 € mensuales
afectando a RED procedentes de tropa y marinería.**



G) Indemnización por servicios realizados y horas trabajadas fuera de la jornada laboral

Las Fuerzas Armadas es quizás el único ministerio donde las horas que exceden de la jornada laboral, bien mediante horas sueltas o jornadas enteras, bien sea en días hábiles o festivos, no son retribuidos económicamente.

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, compensa estas jornadas mediante días de descanso obligatorios y días de descanso adicional, estos últimos no pueden exceder de diez días al año, y todos subordinados a las necesidades del servicio.

Se hace necesario, manteniendo los días de descanso obligatorio, debido a que no se está en condiciones de trabajar después de un servicio de 24 horas, unas maniobras o una navegación, y eliminando los días de descanso adicional, que muchas veces son perjudiciales para la operatividad de las unidades, que este tipo de horas "extras" o servicios tengan una compensación económica.

Asimismo, se hace necesario retribuir aquel tiempo donde el militar se tenga que encontrar en disponibilidad de tener que acudir al servicio ("imaginarias"), prealertado o tiempo de descanso entre ejercicios, maniobras o navegaciones donde no se pueda volver al domicilio habitual.

H) Dietas

Las Fuerzas Armadas es la institución que más hace uso de las comisiones de servicio para la realización de su trabajo.

Sus cuantías están supeditadas al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, de aplicación a todo el personal, civil y militar, que presta servicios en la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

	Año 2002			Año 2024			Subida
	Alojamiento	Manutención	Dieta entera	Alojamiento	Manutención	Dieta entera	
Grupo 1	94,96	52,29	147,25	102,56	53,34	155,90	8,65 €
Grupo 2	58,90	36,66	95,56	65,97	37,40	103,37	7,81 €
Grupo 3	44,47	27,65	72,12	48,92	28,21	77,13	5,81 €

Con las actuales cuantías existentes es innegable que cualquier militar de la Escala de Tropa y Marinería (Grupo 3) debe poner dinero propio para poder alojarse en un hotel o hacer la manutención diaria, sobre todo en determinadas zonas geográficas (Madrid, País Vasco, Cataluña, Valencia, Sevilla, Zaragoza, etc.) por lo cual se hace necesario revisar las cuantías de las dietas o, al no ser un tema que pueda regular por ley el ministerio de Defensa, crear mecanismos que puedan complementar dicha dieta con carácter general.

ATME propone que la dieta para el Grupo 3 sea como mínimo la siguiente:

	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Grupo 3	80 €	60 E	140 €



DOCUMENTO 3.-

Propuesta ATME para el reconocimiento de la profesión militar como profesión de riesgo

Fecha: 01/09/2024



Propuesta de la Asociación de Tropa y Marinería "ATME" a la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.

Las misiones que asigna la Constitución Española en su artículo 8 a las Fuerzas Armadas son fundamentales para mantener el estado social y democrático de derecho.

Tal y como dispone el código de conducta de los miembros de las Fuerzas Armadas ⁽¹⁾, el primer deber del militar es la disposición permanente para defender a España, **incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario.**

Las Fuerzas Armadas están capacitadas para **cumplir cualquier misión por peligrosa que sea** y, sus componentes, están a la altura de las circunstancias cuando se les necesita, cosa que han demostrado a lo largo de los años, como en el trabajo realizado tras la declaración del Estado de Alarma por el gobierno en el año 2020 para luchar contra la pandemia, su actuación ante multitud de desastres naturales, la lucha contra el narcotráfico por parte de la Armada, su actuación fuera de las fronteras españolas en defensa de los intereses nacionales o su continua preparación para la defensa militar de la nación.

Lamentablemente, todo lo mencionado **no ha sido suficiente para considerar a la profesión militar como una profesión de riesgo en la legislación vigente**, en contra de otras profesiones que si lo han visto reconocido en España, véase trabajadores incluidos en el estatuto minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, miembros de la Ertzaintza, de los Mossos d'Esquadra, de la Policía Foral de Navarra o de las policías locales.

Esto ocasiona que, frente a las citadas profesiones, no se les reconozca un coeficiente reductor para alcanzar el retiro/jubilación con anterioridad a la edad marcada por la ley, con el 100 % de sus retribuciones.

A esto se debe sumar que recientemente el Pleno del Congreso de los Diputados ya haya aprobado una **Proposición no de Ley para que el Gobierno proceda a la declaración como Profesión de Riesgo al trabajo que realizan los miembros de la Policía Nacional y la Guardia Civil** y que, más recientemente todavía (23.07.2024), haya aprobado los **proyectos de la Ley básica de agentes forestales y medioambientales** y la **Ley básica de bomberos forestales**, donde en todos ellos se recogen coeficientes reductores para al pase a la situación de jubilación o retiro.

No cabe duda que muchas de las profesiones mencionadas son de alto riesgo, pero nada comparable con la profesión militar, porque esta va más allá, debido a los múltiples campos que abarca; como ejemplos se pueden exponer los siguientes:

- Garantizar la seguridad ciudadana es una tarea que supone un alto riesgo debido al sinfín de situaciones peligrosas que pueden encontrarse los miembros de cuerpos policiales como la Ertzaintza, Mossos d'Esquadra, Policía Foral de Navarra o policías locales; pero los miembros de las Fuerzas Armadas, además de garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional, también colaboran con las FCSE como agentes de la autoridad o hacen funciones de Policía Militar tanto en territorio nacional como en zona de operaciones.
- El bombero arriesga su vida para salvar a otras personas, es una profesión ardua y peligrosa, tóxica e insalubre; pero los integrantes de la Unidad Militar de Emergencias además de sufrir la misma coyuntura que estos profesionales, llegan donde otros servicios de bomberos no pueden llegar cuando se declara un incendio forestal, es decir,



hasta la misma puerta del fuego para poder mitigarlo, lo que supone que la peligrosidad aumente exponencialmente.

- El trabajo del personal de vuelo y trabajadores aéreos requiere de esfuerzo y peligrosidad, pero los pilotos de aviones y helicópteros de combate o los miembros de los equipos contraincendios, además, lo realizan en ambientes muy diversos (algunos muy hostiles), trasladando personal, material o armamento, siempre dispuesto para cumplir las misiones que tengan asignada en territorio nacional, en zona de operaciones o en la defensa de España llegado el caso.

Incluso trabajadores que no están reconocidos como profesión de riesgo, pero pertenecen a regímenes especiales como los trabajadores del mar a través del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se les reconoce coeficientes reductores para acceder a la jubilación. Sin embargo, a los marineros de la Armada que realizan labores de todo tipo en buques y submarinos, no se les reconoce.

Entonces, cabe preguntarse **¿Es la profesión militar menos arriesgada que las ya consideradas profesiones de riesgo?**

La respuesta debe ser clara y contundente, por la variedad de funciones y cometidos que deben realizar los miembros de las Fuerzas Armadas ninguna profesión es tan peligrosa como la profesión militar.

En este sentido debemos interpretar que el peligro es inherente en sí mismo a la profesión militar.

Para que la Comisión de Defensa tenga toda la información posible de en qué consiste el trabajo de miembros de las Fuerzas Armadas se detallan algunas actividades que encajan con la definición de profesión de riesgo y son realizadas por los militares en su día a día, aparte de las ya referidas en párrafos anteriores.

- Actuación ante terremotos, inundaciones, incendios o cualquier otro desastre natural en territorio nacional o en zona de operaciones.
- Misiones sanitarias y misiones NBQR tanto en territorio nacional como en zona de operaciones.
- Ejercicios de instrucción para el manejo y uso de explosivos reglamentarios, neutralización de artefactos explosivos sin explotar, desactivación de minas o de artefactos explosivos improvisados en zona de operaciones.
- Conducción de todo tipo vehículos de combate de gran tonelaje tanto en territorio nacional como en zona de operaciones.
- Trabajos de organización del terreno, movimientos de tierra o carga de contenedores con maquinaria pesada y transporte de vehículos por carretera con camiones pesados tanto en territorio nacional como en zona de operaciones.
- Guardias de 24 horas o superiores y ejercicios de instrucción de 24 a 72 horas, donde el esfuerzo físico y mental puede llegar a ser extenuante en virtud de conseguir una instrucción de alta cualificación para la defensa de España.
- Ejercicios de instrucción para el manejo y uso armamento pesado.



- Ejercicios de instrucción para el manejo y uso de sistemas de armas, armas individuales y colectivas de pequeño y de gran calibre.
- Ejercicios y prácticas de buceo.
- Etc.

A esto se deben sumar las **altas cifras de siniestralidad que padecen las Fuerzas Armadas**, como lo demuestran los datos del Anuario Estadístico Militar, de los informes anuales del Observatorio de la Vida Militar y de las respuestas recibidas a través del Portal de la Transparencia que, a su vez, se realizan con los datos aportados por la Dirección General de Personal.

Personal fallecido en acto de servicio

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Territorio nacional	H	24	14	13	10	16	10	8	9	12	18	23	14	3	174
	M	2	-	-	3	-	-	-	-	1	-	3	-	-	9
Extranjero	H	5	3	1	2	1	3	-	2	1	1	-	1	-	20
	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		31	17	14	15	17	13	8	11	14	19	29	15	3	203

(Fuente: Datos de la Dirección General de Personal a través del Portal de la Transparencia)

Personal afectado en accidentes de carácter militar

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
3.400	3.553	4.354	2.612	1.083	2.149	2.245	2.103	1.863	1.170	1.407	1.572		27.511

(Fuente: Anuario Estadístico Militar del Ministerio de Defensa.
Estadística de accidentes del año 2023 sin publicar)

Como se puede comprobar, del período comprendido **entre los años 2011 y 2023, fallecieron 203 militares y 27.511 estuvieron afectados por accidentes de carácter militar**. A estas cifras habría que sumarles las de afectados del año 2023, ya que aún no se tienen los datos del Anuario Estadístico Militar, y del año 2024. De este último año valga de ejemplo los datos más graves conocidos a través de los medios de comunicación:

- 22 de febrero del 2024. Un sargento alumno de la Academia de Infantería de Toledo muere y un Cabo resulta gravemente herido en el accidente de tráfico de un convoy militar que regresaba de unas maniobras realizadas en Badajoz.
- 7 de marzo de 2024. Nueve militares miembros del Batallón de Cazadores de Montaña Montejurra II/66 de la Base en el Acuartelamiento Aizoain en Berrioplano (Navarra) tienen que ser evacuados y hospitalizados con síntomas de hipotermia y congelación durante unas maniobras en el Pirineo aragonés.
- 22 de abril de 2024. Un cabo fallecido del Grupo de Regulares 54 (Ceuta) en el campo de maniobras polaco Bemowo Piskie, en el transcurso del ejercicio 'Saber Strike', integrado en la maniobra 'Steadfast Defender 24'.



Tampoco se puede olvidar que **muchas aseguradoras consideran ya la profesión militar como profesión de riesgo**, por lo que realizan seguros exclusivos para este personal, con la consiguiente penalización a la hora de formalizar la póliza de un seguro de vida.

Es de justicia y sentido común enmendar esta injusticia que se está produciendo con nuestros militares y considerar a las Fuerzas Armadas como profesión de riesgo, a semejanza de profesiones que sí tienen reconocida esta condición en España.

Así pues, desde la Asociación de Tropa y Marinería Española "ATME", se propone se promueva un cambio legislativo para que la profesión militar sea considerada como una profesión de riesgo.

PROPUESTAS:

Primera- Declare su apoyo en la legítima demanda de que la profesión militar sea considerada como Profesión de Riesgo.

Segunda -. Declarar la profesión militar como Profesión de Riesgo, realizando las modificaciones legales pertinentes en las respectivas leyes ⁽²⁾ para que los militares de las Fuerzas Armadas se les aplique un coeficiente reductor de 0.2 por año trabajado para poder adelantar la situación de retiro/jubilación con anterioridad a la edad marcada por la ley, con el 100 %, de retribuciones.

Tercera -. La aplicación de la reducción de la edad de retiro/jubilación en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización.

Cuarta -. Que esta medida surta efecto tanto para el militar de carrera en su pase a retiro/jubilación como para el militar temporal, cuando deba pasar a la situación de jubilación, tras haber abandonado las Fuerzas Armadas.

Quinta -. Que la medida tenga efectos retroactivos para el periodo de servicio anterior a la aprobación de la nueva ley.

Sexta -. El personal de las Fuerzas Armadas que se incorpore a las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, policías autonómicas y locales u otros cuerpos de la Administración General del Estado el Estado o a entes autonómicos y locales donde se tengan reconocidos coeficientes reductores para el pase a la jubilación, verán reconocidos el abono de tiempo perfeccionado durante su periodo de servicio en las FAS.

(1) Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas ("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").

(2) Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado y 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.