

# Memoria Informe año 2021

Observatorio de la  
vida militar





**Memoria Informe**  
**año 2021**  
**Observatorio de la**  
**vida militar**



# ÍNDICE

## Presentación

## Resumen ejecutivo

### I. Memoria anual del Observatorio de la vida militar

1. Introducción .....	29
2. Nombramiento de los miembros del Observatorio en su segundo mandato ..	30
3. Actividad del Observatorio .....	31
3.1. Reuniones ordinarias y extraordinarias .....	31
3.2. Presentación del Observatorio a distintas autoridades civiles y militares	32
4. Presupuesto económico del Observatorio de la vida militar .....	33

### II. Informe anual del Observatorio de la vida militar

1. Efectivos de personal .....	41
1.1. Personal militar en servicio activo .....	42
1.1.1. Cuadros de mando .....	46
1.1.2. Personal militar de Complemento .....	47
1.1.3. Personal militar de Tropa y Marinería .....	48
1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas .....	52
1.2. Personal militar apto con limitaciones (APL) .....	56
1.3. Personal militar en situación administrativa de reserva .....	59
1.4. Personal militar reservista .....	60
1.5. Personal militar retirado .....	65
2. El estado de la condición de militar durante el año 2021 .....	67
2.1. Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas .....	67
2.2. Iniciativas y quejas relativas al Régimen de personal y a las condiciones de vida .....	68
2.2.1. Subsecretaría de Defensa .....	70
2.2.2. Dirección General de Personal .....	76
2.2.3. Ejército de Tierra .....	77
2.2.4. Armada .....	82
2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio .....	84
2.2.6. Cuadros comparativos de iniciativas y quejas .....	87
2.2.7. Defensor del Pueblo .....	88
2.2.8. Temas trasladados al Observatorio de la vida militar .....	90
2.3. Informes y actas del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas .....	90
2.4. Recursos jurídicos .....	96
2.5. Estadística disciplinaria .....	107
2.6. Actividad penal de los tribunales militares .....	112
2.7. Situación del acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas .	118
2.8. Apoyo al personal .....	138
2.8.1. Apoyo a heridos y familiares de fallecidos .....	138

2.8.2. Apoyo a la discapacidad .....	139
2.8.3. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar .....	141
2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en las unidades .....	156
2.8.5. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales ....	158
2.8.6. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) .....	165
2.8.7. Movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas .....	177
3. Los elementos que configuran la carrera militar .....	207
3.1. Acceso a la carrera militar y reclutamiento .....	207
3.2. Enseñanza militar.....	210
3.2.1. Oficiales y suboficiales egresados .....	210
3.2.2. Bajas en las academias militares .....	211
3.2.3. Procesos de promoción.....	212
3.2.4. Cursos de apoyo a la promoción .....	217
3.2.5. Planes de estudios.....	218
3.3. Ascensos y evaluaciones .....	221
3.4. Destinos .....	224
4. Reconocimientos de carácter honorífico: recompensas militares, ascensos de carácter honorífico.....	227
4.1. Recompensas militares.....	227
4.2. Ascensos de carácter honorífico .....	230
5. Salidas profesionales .....	232
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 .....	235
5.1.1. Medidas establecidas .....	237
5.1.2. Medidas en proceso de ejecución .....	243
5.2. Organismo intermedio (OI).....	247
6. Seguridad Social de las Fuerzas Armadas .....	248
6.1. Colectivo protegido.....	249
6.2. Prestaciones .....	251
6.3. Iniciativas y quejas de los miembros de las FAS, sus familiares o asimilados.....	253
6.3.1. Iniciativas y quejas.....	253
6.3.2. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas.....	254
6.3.3. Evolución de las iniciativas y quejas tramitadas .....	255
7. Retribuciones del personal militar .....	258
7.1. Modificaciones retributivas relativas al año 2021.....	258
7.2. Sistema retributivo de las Fuerzas Armadas.....	259
7.2.1. Retribuciones básicas.....	260
7.2.2. Retribuciones complementarias .....	263
7.2.3. Otras retribuciones e indemnizaciones.....	270
7.3. Asignación reservistas especial disponibilidad.....	272
7.4. Indemnizaciones y retribuciones de los reservistas voluntarios .....	274
7.5. Retribuciones por participación en Operaciones de apoyo a la paz y ayuda humanitaria .....	275
7.6. La situación de reserva .....	279
8. Impacto de la COVID-19. Datos del año 2021 .....	284

9. Normativa aprobada .....	293
10. Recomendaciones .....	294
10.1. En el ámbito de los efectivos .....	294
10.2. En el ámbito de los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.....	294
10.3. En el ámbito de las condiciones de vida y trabajo en las unidades ....	294
10.4. En el ámbito de la movilidad .....	295
10.5. En el ámbito de las oficinas de Apoyo al personal (OFAP) .....	296
10.6. En el ámbito de las retribuciones .....	297
10.7. En el ámbito de las salidas profesionales.....	298

## **ANEXOS**

### **Anexo «A»**

Edades y empleos del personal militar .....	301
---	-----

### **Anexo «B»**

Resumen de los temas tratados en las sesiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) celebradas en el año 2021.....	309
---	-----

### **Anexo «C»**

Estadística disciplinaria.....	323
--------------------------------	-----

### **Anexo «D»**

Consultas planteadas a la OADISFAS y mapa de la discapacidad del personal militar. Actualización 2022 .....	329
--	-----

### **Anexo «E»**

Medidas de conciliación del personal militar.....	333
---	-----

### **Anexo «F»**

Movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas .....	337
---	-----

### **Anexo «G»**

Proceso de selección de acceso directo para oficiales y suboficiales.....	341
---	-----

### **Anexo «H»**

Evolución de bajas en las Academias Militares de formación .....	345
--	-----

### **Anexo «I»**

Carga lectiva del Plan de Estudio asignado a la Formación General Militar, a la específica y al título de Grado Universitario .....	347
--	-----

### **Anexo «J»**

Convenios formalizados en 2021 al amparo del informe de la Comisión de Defensa relativo al régimen profesional de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas.....	349
---	-----

### **Anexo «K»**

Cursos y títulos impartidos para apoyar las salidas profesionales de las Fuerzas Armadas.....	353
--	-----

<b>Anexo «L»</b>	
Normativa aprobada durante el año 2021 .....	357
<b>Anexo «M»</b>	
Principales leyes y normativa legal citadas .....	363
<b>Anexo «N»</b>	
Principales abreviaturas y acrónimos empleados .....	367

# PRESENTACIÓN



## PRESENTACIÓN

Este documento tiene por objeto dar cuenta de las actividades más destacadas desarrolladas a lo largo del año 2021 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 28 de septiembre de 2022, y se remitirá 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 dos 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.

El documento tiene carácter anual y se refiere preferentemente al año 2021.

El nombramiento de los nuevos miembros del Observatorio de la vida militar se produjo en el mes de junio de 2021, por lo que la presente memoria-informe es la primera que se elabora por el Observatorio en su segundo mandato.

La primera parte es la «Memoria de actividades» y se refiere a la organización del Observatorio de la vida militar, su funcionamiento y composición, así como a las

actividades más relevantes realizadas durante el año 2021 en cumplimiento de las funciones asignadas.

En la segunda parte del documento, en el «informe anual», se aborda el análisis del estado de la condición militar a través de las normas 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.

Para la mejor comprensión de este documento, se han incluido como anexos la relación de las principales leyes y normas citadas (ANEXO «M») y las principales abreviaturas y acrónimos utilizados (ANEXO «N»).

# RESUMEN EJECUTIVO



## RESUMEN EJECUTIVO

Como se dejó reflejado en los informes anuales de los años 2019 y 2020, el Observatorio de la vida militar ha permanecido vacante durante los últimos dos años y medio, pues ese es el tiempo transcurrido entre el mes de diciembre de 2018, en que los anteriores miembros de dicho órgano colegiado cesaron en sus cargos, por la expiración de sus mandatos legales de cinco años, y el mes de junio de 2021, en que las Cortes Generales han procedido a elegir a sus nuevos componentes.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, previene en su artículo 55 que el Observatorio de la vida militar estará compuesto por nueve miembros elegidos por las Cortes Generales, cinco por el Congreso de los Diputados y cuatro por el Senado, entre personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la Defensa o en el de los recursos humanos o en el de los derechos fundamentales y libertades públicas. Para su nombramiento se requerirá la mayoría absoluta en ambas Cámaras, con el apoyo de, al menos, tres Grupos Parlamentarios en cada una de ellas.

De acuerdo con las previsiones contenidas en el citado precepto, el Pleno del Senado, en sesión celebrada el 9 de junio de 2021, eligió como miembros del Observatorio de la vida militar a D. Modesto García García, D. Pedro Tomás Nevado-Batalla Moreno, D.<sup>a</sup> Beatriz Rodríguez-Salmones Cabeza y D.<sup>a</sup> María Victoria San José Villacé. Sus nombramientos se publicaron en el *BOE* n.º 144, de 17 de junio de 2021.

Por su parte, el Pleno del Congreso de los Diputados, en sesión de 16 del mismo mes de junio de 2021, acordó elegir a D. Mariano Casado Sierra, D. Jesús Carlos Fernández Asensio, D.<sup>a</sup> Eugenia Hernández Sánchez, D.<sup>a</sup> Margarita Robles Carrillo y D. Ricardo García García. Sus nombramientos se publicaron en el *BOE* n.º 146, de 19 de junio de 2021.

Por lo tanto, en el año 2021 inicia su singladura un nuevo Observatorio de la vida militar, y aunque ha dispuesto de muy poco tiempo para desarrollar las funciones encomendadas por la Ley, se hace necesario, no obstante, retomar la estructura tradicional de los informes anuales para empezar el presente con un apartado dedicado a la memoria de la actividad desarrollada por el Observatorio, tal como ordena el artículo 54.4 de la Ley Orgánica que lo regula. No obstante, la constitución del Observatorio en fecha tan avanzada del año 2021 ha hecho imposible disponer de un tiempo suficiente para realizar visitas a las unidades militares y para abordar un estudio monográfico de un asunto específico de los que caracterizan la condición militar, de forma que este documento anual tampoco podrá contar con un tercer capítulo, habitual en los informes del anterior Observatorio, consistente en ese estudio monográfico.

Por ello, el informe anual correspondiente al año 2021 se compondrá únicamente de dos partes: la memoria de actividades del Observatorio y el informe sobre el estado de la condición militar y los elementos que integran la carrera militar, en el ámbito de las competencias que la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas encomienda al Observatorio de la vida militar.

## **Memoria**

La primera reunión del Observatorio, de carácter extraordinario, tuvo lugar el 2 de septiembre de 2021, y en ella se eligió al presidente y al secretario y se acordó pedir audiencia a S. M. el Rey y visitar, para presentar al nuevo Observatorio, a las Presidencias del Congreso de los Diputados y del Senado, así como a la ministra de Defensa y otras autoridades civiles y militares. Seguidamente, se puso especialmente de manifiesto la importancia de contar con un Reglamento de funcionamiento del órgano colegiado, a fin de reforzar el carácter independiente del mismo, en cuanto adscrito a las Cortes Generales, y se decidió retomar, a estos efectos, los trabajos del anterior Observatorio en esta materia.

En su segunda reunión, ya ordinaria, se aprobó el borrador del Reglamento, y se decidió así mismo la remisión de dicho texto a las Presidencias del Congreso de los Diputados y del Senado, en primer lugar, y a los portavoces parlamentarios y a los presidentes de las comisiones de Defensa de aquellas, después, a fin de que se iniciara la tramitación que corresponda para su aprobación por las Mesas de ambas Cámaras. También se eligió, como tema que sería objeto de estudio específico para el año 2022, la «conciliación de la vida profesional, personal, y familiar en las Fuerzas Armadas».

Finalmente, en las reuniones que el Observatorio mantuvo con las distintas autoridades militares se pudieron abordar, aunque fuera en una primera aproximación, las principales cuestiones que resultan de especial interés, en el ámbito de la competencia del Observatorio, en cada uno de los Ejércitos. En este sentido, los miembros del Observatorio pudieron apreciar, de una parte, las cuestiones y necesidades que son comunes y unitarias en los tres Ejércitos, pero también, de otra, pudieron constatar las importantes peculiaridades de cada una de esas organizaciones, que exigen un tratamiento distinto de algunas materias en cada uno de ellos.

## **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 relevantes 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 resumen haciendo referencia, como en los anteriores, al estado actual de los efectivos que conforman las Fuerzas Armadas, y ha de destacarse que hasta el 30 de junio de 2021 permanecían vigentes las plantillas de cuadros de Mando (oficiales generales, oficiales y suboficiales, militares de carrera) aprobadas, para el período 2017-2021, mediante Real Decreto 283/2017, de 24 de marzo. Sin embargo, a partir del 1 de julio siguiente entraron en vigor las aprobadas en el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril, plantillas estas que se mantendrán vigentes desde dicha fecha hasta el 30 de junio de 2025.

En cuanto a la tropa y marinería, la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, determina las plantillas de dicha clase de militares para el período comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2025.

Así, a fecha 1 de enero de 2022 el personal militar en servicio activo totaliza 118.670 militares, número muy similar al del personal militar en servicio activo a fecha 1 de enero de 2021, que únicamente sumaba 4 más. De esos 118.670 efectivos, 41.181 son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), que son 594 menos que en el año 2020.

El total de efectivos de tropa y marinería, a fecha 1 de enero de 2022, es de 77.489 personas, lo que representa el 65,29 % del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 11.216 (14,47 %) son militares de carrera, esto es, tienen una relación de servicios con las Fuerzas Armadas de carácter permanente; 41.614 (53,70 %) tienen un compromiso de larga duración, y 24.659 (31,82 %) se encuentran en su compromiso inicial.

Finalmente, cabe señalar que, en el año 2021, del total de efectivos militares, el personal masculino aumentó en 2.696 personas, mientras que el femenino lo hizo en 431, totalizando este último 16.022 efectivos, de forma que el porcentaje de efectivos femeninos permanece estable en los últimos años en torno al 12,90 %.

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 y 3.372 en 2021), permaneciendo igualmente en los mismos parámetros los que están efectivamente ocupando destino (2.449, solo 18 más que en 2020).

Por su parte, del total de los oficiales generales, oficiales y suboficiales que se encuentran en situación de reserva (13.841), solo el 6 % (835 personas) está ocupando un destino.

En cuanto al modelo de reservismo voluntario, cabe destacar que en estos últimos años continúan aumentando los créditos presupuestarios destinados a la formación y activación de los reservistas, pasando de los 2.000.000 de euros del año 2018 a los 5.081.490 euros del año 2020 y a los 7.142.660 euros del año 2021.

En consecuencia, continúa incrementándose también el número de plazas ofertadas, pasando de las 200 plazas del año 2020 a las 250 de este año 2021. Así las cosas, durante

el año 2021 el número de reservistas voluntarios asciende a 3.124, de los que resultaron activados por los Ejércitos y la Armada un total de 1234.

Durante el año 2021 han pasado a retiro, por las distintas causas previstas en la Ley, un total de 2.314 militares, 178 menos que en el año 2020.

Con respecto al ámbito de los derechos fundamentales de los miembros de las Fuerzas Armadas, resulta igualmente destacable en este año la aprobación de la Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre, por la que se modifica la orden de 2015 reguladora del régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. Mediante esta disposición se pretende promocionar tanto la igualdad de trato entre los militares como la mejora de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y el impulso del principio de corresponsabilidad. Así, se modifica el régimen del permiso por nacimiento de hijo, que pasa a tener las mismas condiciones de disfrute para ambos progenitores, y se amplía el derecho al disfrute por lactancia también a los dos progenitores. De otra parte, se prevé que las militares víctimas de violencia de género que reduzcan su jornada de trabajo en un tercio o menos mantendrán sus retribuciones íntegras.

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 2021 el número de iniciativas planteadas en los ámbitos de los Ejércitos y la Armada, así como en el de la Subsecretaría de Defensa, continúa decreciendo, y si bien las cuestiones que se plantean en las iniciativas son de muy distinta y variada naturaleza, podemos señalar como materias más comunes que son objeto de las mismas aquellas que se refieren a los procesos de evaluación para el ascenso; convalidación de cursos; valoración de destinos a efectos del cumplimiento de condiciones para el ascenso; uniformidad (recuperación de la gorra de plato para el personal femenino); exención de tributación en el IRPF de los rendimientos económicos percibidos por la participación en operaciones internacionales o ascensos en la situación de reserva. Continúa siendo frecuente la inadmisión de muchas iniciativas por aplicación del artículo 7.3. a) del Real Decreto antes citado, al haber sido tramitada con anterioridad otra sustancialmente igual.

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 general, el número de quejas planteadas es significativamente inferior al de iniciativas, y los asuntos más comúnmente tratados en las quejas se refieren a las guardias y servicios; deficientes instalaciones de vestuarios y aseos; carácter permanente de determinadas especialidades críticas; deficiencias en los datos del personal militar en el Sistema Nacional de Salud a efectos de vacunación para la COVID o escasez de residencias para militares de tropa.

Las quejas individuales de militares relativas al régimen de personal militar recibidas por el Defensor del Pueblo, en número de 68, se refieren al retraso en el abono de la prima por servicios prestados por el personal militar de tropa y marinería por resolución del compromiso de larga duración (Real Decreto 600/2007, de 4 de mayo), a las diferencias retributivas existentes entre el personal militar y el resto de empleados públicos y de los

cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, o a la demora y dificultades en la vacunación de la COVID para los mutualistas del ISFAS.

Basándonos en 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 2021 el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) se ha reunido en cuatro sesiones ordinarias y en otras cuatro sesiones extraordinarias. En la tercera reunión ordinaria participaron también las asociaciones de militares retirados y discapacitados. Se tramitaron treinta y seis (36) disposiciones normativas, de las cuales catorce (14) lo fueron para ser informadas con carácter preceptivo y previo a su aprobación, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 2.1. c) del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, y veintidós (22) lo fueron para el trámite de conocimiento y ser oídas, conforme determina el artículo 2.1. b) de dicho Reglamento.

Por otra parte, las asociaciones profesionales presentaron para su debate en el Consejo de Personal un total de setenta y dos (72) propuestas, llegándose a un acuerdo total en diez de ellas (10) y parcial en otras veintitrés (23). Las principales cuestiones sobre las que versaron las propuestas planteadas por las asociaciones profesionales se refieren a la jornada de trabajo, horarios y conciliación familiar; enseñanza, titulaciones y formación; evaluaciones para el ascenso; apoyo a la movilidad geográfica de los militares; medidas de apoyo a la reincorporación laboral 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, puede apreciarse una disminución en la conflictividad jurídica con relación al régimen general de personal con respecto a la del año 2020, pues de los 1.496 recursos planteados en vía administrativa en dicho año se ha pasado a los 1.110 del año 2021.

En el apartado de los recursos planteados en vía jurisdiccional contencioso-administrativa puede constatarse, sin embargo, un incremento (de un 19,5 %) en el número de procedimientos tramitados con respecto al año anterior, pues de los 716 recursos judiciales interpuestos en el 2020 se ha pasado a los 890 este año. Por su parte, en el marco de las sentencias dictadas por los Tribunales en el orden jurisdiccional citado, se hace en el informe una breve referencia a aquellas resoluciones judiciales que, dictadas durante el año 2021, 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 2021 se han impuesto un total de 1.789 sanciones, de las cuales 1.651 han sido a hombres y 138 a mujeres. Del total de estas sanciones, la gran mayoría corresponden a faltas leves, en cuanto suponen un 91,1 % (1.629 faltas) de las impuestas, mientras que el reproche disciplinario de las faltas muy graves supone únicamente un 3,9 % del total (69 faltas). Con respecto al año 2020, puede constatarse que en el año 2021 se han cometido solo 60 infracciones más, lo que supone un mínimo incremento de un 3,5 %.

Y en cuanto a la actividad penal de los tribunales militares, cabe destacar un incremento significativo en el número de delitos militares cometidos por los miembros de las Fuerzas Armadas durante el año 2021. En este sentido, mientras en el año 2020 se enjuiciaron

un total de 108 conductas supuestamente delictivas, y se dictaron al final 82 sentencias de condena, en el año 2021 se han instruido 181 procedimientos penales, en los que han recaído un total de 143 sentencias con pronunciamientos condenatorios; esto es, con respecto al año 2020 ha habido un incremento de un 67 % en el número de sumarios penales seguidos por la supuesta comisión de un delito militar, y un 74 % de aumento con respecto a los pronunciamientos de culpabilidad en la comisión de aquellos delitos.

En lo referente a los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, laboral o profesional, cabe destacar que durante el año 2021 se dictó la Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas. Por su parte, durante el año 2021 se presentaron 39 denuncias (con 46 víctimas), que dieron lugar a la incoación de 49 procedimientos, 36 de ellos de carácter disciplinario y 13 de naturaleza penal. En todos estos procedimientos, tanto los disciplinarios como los penales, el denunciado es un hombre (salvo un supuesto, en que no ha sido identificado por la víctima) y la gran mayoría de las víctimas o denunciantes son mujeres (de los 46 denunciantes, solo 2 son hombres).

Por otra parte, 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 su labor de coordinación de 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.

Con relación al apoyo a la discapacidad, en la reunión anual que se celebra en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, con la intervención de las asociaciones que representan a los militares con discapacidad, se realiza un seguimiento de las actuaciones llevada a cabo en esta materia en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Por otra parte, en noviembre de 2021 tuvo lugar las IV y V edición del Curso de Accesibilidad Universal, organizado por el Real Patronato sobre Discapacidad, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2020, y la Fundación ACS, y coordinado por la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas, y dirigido a personal militar y civil con funciones de esta naturaleza en el ámbito de las infraestructuras en el marco del Ministerio de Defensa.

Conforme a las declaraciones contenidas en los artículos 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las normas y criterios sobre la conciliación de la vida profesional, personal y familiar que se establecen para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los militares profesionales, con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios a las peculiares características de las Fuerzas Armadas.

En este sentido, teniendo en cuenta las diferentes medidas de conciliación y los datos obtenidos de su aplicación en el Estado Mayor de la Defensa, los Ejércitos de Tierra y del Aire, la Armada, la Unidad Militar de Emergencias y en el Órgano central (Dirección General de Personal), este informe pretende proporcionar una visión de conjunto del

estado de desarrollo de la conciliación profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas, sin dejar de lado, no obstante, las peculiaridades que dicha aplicación presenta en cada uno de aquellos Ejércitos y organizaciones.

Así las cosas, de una parte, la conciliación de la vida profesional, familiar y personal en las Fuerzas Armadas se entiende y se asume como una necesidad real, dado que fomenta la igualdad de género tanto en el trabajo como en el ámbito familiar, y mejora el bienestar de la persona, la motivación y el ambiente de trabajo.

No obstante, de otra parte, es también cierto que en las unidades implica, en muchos casos, el incremento de la carga de trabajo y servicios en aquellos componentes de la unidad que no concilian, de modo que la conciliación puede afectar a la moral de la unidad y a su consiguiente falta de cohesión, además de la posible repercusión en las capacidades de las unidades y en su adiestramiento y operatividad. Este problema afecta, especialmente, a las unidades de la Fuerza en el Ejército de Tierra y en la Armada ya que, en los Cuarteles Generales y unidades de Apoyo a la Fuerza, por ser destinos en los que hay más posibilidades de compatibilizar sus misiones con las medidas de conciliación, el impacto es menor.

Finalmente, y dentro del apartado correspondiente a la Dirección General de Personal (DIGENPER), además de enumerar las principales modificaciones que se han introducido en las Órdenes de Defensa aprobadas, se detallan las acciones llevadas a cabo, en este ejercicio, tanto por el Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas, como por la Secretaría Permanente de Igualdad.

Otro de los capítulos esenciales en los informes anuales es el referente a las condiciones de vida en las unidades de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, la situación sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 ha obligado a la suspensión de las inspecciones sobre el régimen de personal y condiciones de vida y trabajo que estaban programadas para el año 2021, tanto las conjuntas de la Subsecretaría de Defensa como las correspondientes al Ejército de Tierra y a la Armada. Por su parte, el Ejército del Aire y del Espacio solo se llevó a cabo una visita al Escuadrón de Vigilancia Aérea n.º 11, que tuvo como resultado «favorable con defectos leves».

En este mismo ámbito, también se presta especial atención a la información recibida del jefe de Estado Mayor de la Defensa (Mando de Operaciones) en relación con 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. En este sentido, también las especiales circunstancias derivadas de la situación de pandemia por la COVID-19 ha impedido el estudio de la comparativa con las bases de otros países, si bien, en términos generales, el EMAD considera que las instalaciones y servicios de los contingentes terrestres reúnen unos estándares adecuados. No obstante, los alojamientos de algunos de ellos necesitan mejoras significativas, como la Base Miguel de Cervantes (Líbano) o la operación Alfa Tango en Turquía, mientras que en las unidades navales las condiciones de vida dependen en gran parte de la antigüedad del buque en cuestión. Por último, los destacamentos aéreos tácticos se encuentran alojados en bases permanentes con buenas condiciones o instalaciones hoteleras que proporcionan la debida seguridad.

En este capítulo dedicado al estado de la condición militar se ha incorporado un nuevo apartado relativo a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP). Creadas en el 2004, su misión es, con carácter general, 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 con su desarrollo personal y profesional y facilitar su relación con la sociedad civil. Forman parte de la estructura de los respectivos Ejércitos y la Armada, y ahora también del Estado Mayor de la Defensa y Subsecretaría de Defensa, que tienen a su cargo la administración de los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de sus cometidos.

En las bases o acuartelamientos que, por su dimensión o singular entidad, no resulte procedente establecer una OFAP, contarán con un punto de información con idénticas misiones.

Finalmente, el apoyo a la movilidad geográfica será, también con carácter novedoso, la materia que cierre este primer bloque temático del informe anual. En efecto, el primer Observatorio de la vida militar, en el año 2014, elaboró un informe específico enfocado a la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas. Desde entonces, las medidas de apoyo a la movilidad parecen haber quedado superadas por el tiempo y, por tanto, insuficientes, principalmente en lo que se refiere al apoyo a las familias.

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 todo ello, al añadir en el presente informe este nuevo apartado se pretende prestar en este y en futuros informes la debida atención a la movilidad geográfica que tanto impacto tiene en el militar, sus familias y su carrera profesional.

Como al principio se dijo, 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, el número de plazas ofertadas para acceso a las escalas de oficiales y suboficiales, tanto por acceso directo como por promoción, no ha experimentado cambios significativos con respecto a años anteriores. En cuanto a las plazas ofertadas para el acceso directo a tropa y marinería, continúa manteniéndose el incremento que se inició a partir del año 2018, alcanzando este año 2021 un total de 6.500 plazas ofertadas. Por otra parte, se constata un aumento de 300 plazas con respecto al año anterior, de 700 a 1.000 plazas, para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente como militares de complemento o de tropa y marinería.

Durante el año 2021 han superado su proceso de formación y adquirido su primer empleo militar un total de 633 oficiales y 1.389 suboficiales. De los primeros, 118 son mujeres y 135 de los segundos.

Tal como recuerda la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, en la carrera militar el régimen de ascensos tiene por finalidad asegurar que se disponga de los profesionales con las

aptitudes y experiencias adecuadas en los sucesivos empleos de cada escala, para conseguir la máxima eficacia y cohesión de las Fuerzas Armadas. Son muchos los factores que afectan a los sistemas de evaluación para el ascenso, tales como los criterios utilizados para valorar los méritos y capacidades, las zonas de escalafón o el número de veces que el profesional puede de ser evaluado. En este último sentido, se observa que, en los datos de 2021, en las escalas de oficiales y suboficiales de los Ejércitos y Armada, el número de personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones ha aumentado notablemente con respecto con al año 2020 (643 frente a 369, si bien esto se debe a la inclusión en la estadística de los subtenientes (total 313), que no aparecían incluidos en anteriores informes.

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. Así, durante el año 2021 un total de 26.550 militares cambiaron de destino, de los cuales 5.582 (un 4,7 % del total de los efectivos) lo hizo con carácter forzoso. No obstante, se constata una significativa disminución de este tipo de movilidad funcional forzosa en la Armada, que de los 5.843 cambios forzosos de destino en el 2020 se pasa en el año 2021 a 2.660 supuestos, permaneciendo constantes estas cifras en los Ejército de Tierra y del Aire y del Espacio.

Seguidamente, en el informe se reseñan de forma resumida los reconocimientos a los méritos a los que ha sido acreedor el personal a través de las recompensas militares y los ascensos honoríficos. Las recompensas militares tienen por finalidad premiar y distinguir al personal militar (aunque también al civil) por la realización de acciones, hechos o servicios que impliquen un reconocido valor militar, o porque sean de destacado mérito o importancia para las Fuerzas Armadas o para la defensa nacional. El ascenso honorífico al empleo inmediato superior se concede, con carácter extraordinario y por acuerdo de Consejo de Ministros, al militar que haya pasado a retiro o resuelto su compromiso cuando concurren en él méritos excepcionales o circunstancias especiales. Durante el año 2021 se han concedido 29 ascensos honoríficos, suponiendo un importante incremento con respecto al año anterior, en que únicamente se concedieron dos ascensos de esta naturaleza.

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 este 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 habla del Plan integral de orientación laboral (PIOL), previsto en la Orden Ministerial 30/2018 de 31 de mayo, que se configura como un plan transversal

que contará con la implicación de las diferentes Administraciones públicas, así como del sector empresarial privado, para que a través del estudio e identificación de los diferentes puestos de trabajo se promueva que estos puedan ser cubiertos por personal militar capacitado.

Continúa el informe este apartado dedicado a las salidas profesionales efectuando un repaso 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.

Entre esas medidas aprobadas 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.

Concluye este apartado con una referencia a la actividad llevada 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) n.º 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 y de Inversión Europeos, 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 2021 suponen un retorno económico al presupuesto de Defensa de 1.060.954,77 euros, de los cuales ya se han recibido 285.461, estando pendiente la recepción del resto.

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 en el año 2021 la disminución del colectivo y familiares afiliados ha sido de 1.813 personas con respecto al año anterior, y es que, en términos generales, esta disminución se está produciendo de forma continuada en los últimos años. Así, se observa que en este último lustro la mengua de afiliados de las Fuerzas Armadas es de 15.916 personas, y que hay una tendencia a la reducción del total del colectivo y familiares, que, desde 2011, ha disminuido en 31.502 personas, 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.

Por otra parte, la pandemia de la COVID-19 ha provocado un aumento considerable en el número de quejas planteadas por los afiliados del ISFAS, como las motivadas por los problemas surgidos en la realización de las pruebas PCR o en la administración de las vacunas.

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.

También el informe anual de 2021 tiene que contener obligatoriamente un capítulo dedicado al análisis del impacto que la pandemia provocada por la COVID-19 ha tenido sobre el personal militar integrante de nuestras Fuerzas Armadas. En efecto, a lo largo de todo el año, en el marco de la Misión Baluarte, las Fuerzas Armadas han continuado desarrollando una gran labor preventiva contra la COVID-19, pues los rastreadores militares han estado realizando el rastreo de positivos y su seguimiento a solicitud de las comunidades autónomas. Además, en los últimos días del año, se movilizaron más de 1.000 militares, que se integraron en los 150 Equipos Móviles de Vacunación iniciales contra la COVID-19, en apoyo a los Planes de Vacunación de las comunidades autónomas. También se puso a la disposición de estas los hospitales militares Gómez-Ulla de Madrid y el de Zaragoza.

Se incluye también una referencia a la normativa más relevante aprobada en el año 2021 en relación con el régimen de personal.

Y, finalmente, se hacen 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.



**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.

Los nueve miembros del Observatorio son elegidos por las Cortes Generales —cinco por el Congreso y cuatro por el Senado— entre personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la defensa o en el de los recursos humanos o en el de los derechos fundamentales y libertades públicas, y su nombramiento se efectuará por mayoría absoluta de las dos Cámaras, con el apoyo de, al menos, tres grupos parlamentarios de cada Cámara, y por un período de cinco años. La pertenencia al Observatorio no será retribuida (artículo 55 de la Ley Orgánica).

Todo ello le permitirá convertirse en un órgano básico en el análisis de la condición militar y en el equilibrio entre deberes y derechos, para que las Fuerzas Armadas estén en condiciones de cumplir adecuadamente sus misiones, al servicio de España y de la paz y seguridad internacionales.

Los miembros del primer mandato fueron nombrados en noviembre del año 2013. Su primera reunión tuvo lugar en enero del 2014 y la última en noviembre de 2018, momento en que finalizaron su mandato por el transcurso de esos cinco años legalmente previstos.

El Ministerio de Defensa proporciona la sede y el apoyo administrativo para el funcionamiento del Observatorio, que cuenta con un órgano de trabajo permanente (artículo 53.2).

En el momento de redactar esta memoria, el órgano de trabajo está integrado por un oficial general como secretario jefe de dicho órgano de trabajo, tres coroneles y un teniente todos en situación de reserva, así como un brigada en situación de servicio activo.

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 estime pertinentes para su mejora. Por lo tanto, la presente memoria se formula en cumplimiento de lo dispuesto en este precepto.

## **2. NOMBRAMIENTO DE LOS MIEMBROS DEL OBSERVATORIO EN SU SEGUNDO MANDATO**

En el mes de junio de 2021 las Cortes Generales nombraron los nuevos miembros del Observatorio.

- Por lo que respecta a los elegidos por el Senado, el *BOE* n.º 144, de 17 de junio de 2021, publicó el siguiente acuerdo:

«Acuerdo de 9 de junio de 2021, del Pleno del Senado, por el que se eligen miembros del Observatorio de la vida militar.

El Pleno del Senado, en su sesión número 32, celebrada el 9 de junio de 2021, de conformidad con lo previsto en el artículo 55.1 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, ha elegido por mayoría absoluta a los siguientes miembros del Observatorio de la vida militar:

Don Modesto García García.  
Don Pedro Tomás Nevado-Batalla Moreno.  
Doña Beatriz Rodríguez-Salmones Cabeza.  
Doña María Victoria San José Villacé.

Se ordena la publicación para su general conocimiento.

Palacio del Senado, 9 de junio de 2021.- La presidenta del Senado, María Pilar Llop Cuenca».

- Por lo que respecta a los nombrados por el Congreso de los Diputados, el *BOE* n.º 146, de 19 de junio de 2021, publicó la siguiente resolución:

«Resolución de 16 de junio de 2021, de la Presidencia del Congreso de los Diputados, por la que se publica el resultado de la elección por esta Cámara de cinco miembros del Observatorio de la vida militar.

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día de hoy, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.1 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, ha elegido miembros del Observatorio de la vida militar a las siguientes personas:

D. Mariano Casado Sierra.  
D. Jesús Carlos Fernández Asensio.  
D.<sup>a</sup> Eugenia Hernández Sánchez.  
D.<sup>a</sup> Margarita Robles Carrillo.  
D. Ricardo García García.

Lo que se publica para general conocimiento.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de junio de 2021.- La presidenta del Congreso de los Diputados, Meritxell Batet Lamaña».

Con anterioridad, la ministra de Defensa nombró al general auditor del Cuerpo Jurídico Militar D. José Manuel de Heras Durán, secretario jefe del Órgano de Trabajo Permanente del Observatorio de la vida militar (Orden DEF/1350/2018, de 18 de diciembre).

### **3. ACTIVIDAD DEL OBSERVATORIO**

#### **3.1. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS**

Durante el año 2021, el Observatorio de la vida militar celebró dos reuniones.

##### **Sesión extraordinaria del día 2 de septiembre de 2021**

En esta primera reunión se constituyó el Observatorio y mediante votación de viva voz, y por unanimidad, resultó designado presidente del mismo D. Ricardo García García. El nombramiento del presidente se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* n.º 266, de 6 de noviembre de 2021.

También resultó elegido por unanimidad el secretario del Observatorio el general auditor D. José Manuel de Heras Durán. Esta designación se efectuó de conformidad con la previsión contenida en el art. 16 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Se acordó solicitar audiencia a S. M. el Rey, a las Presidencias del Congreso de Diputados y del Senado, a la ministra de Defensa, al jefe de Estado Mayor de la Defensa, a los jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y Armada y a la subsecretaria de Defensa, para presentarles el nuevo Observatorio.

Igualmente, se acordó solicitar de la ministra Defensa la concesión de una condecoración militar a los anteriores miembros del Observatorio, en reconocimiento de la gran labor llevada a cabo por los mismos en el primer mandato de dicho órgano colegiado.

Los miembros del Observatorio pusieron de manifiesto la importancia de contar con un Reglamento de funcionamiento del órgano colegiado, diciéndose retomar los trabajos del

anterior Observatorio en esta materia y exponer la necesidad de su urgente aprobación a las Presidencias del Congreso de Diputados y del Senado en aquellas audiencias.

### Sesión ordinaria de los días 11 y 16 de noviembre de 2021

Dada la complejidad de algunos asuntos a tratar según el orden del día, como fueron el examen y aprobación del Reglamento del Observatorio y del tema específico a realizar en el año 2022, esta reunión no pudo finalizarse el día de su convocatoria, teniendo que ser suspendida y reanudada el día 16 de noviembre siguiente.

El borrador de Reglamento que había sido preparado previamente por el presidente fue analizado y debatido, y tras las modificaciones que se estimó pertinentes hacer en su articulado por parte de los demás miembros del Observatorio, el texto resultante fue finalmente aprobado por unanimidad. Se acordó así mismo la remisión de dicho texto a las Presidencias del Congreso de los Diputados y del Senado, en primer lugar, y a los principales portavoces parlamentarios y a los presidentes de las Comisiones de Defensa de aquellas, después, a fin de que se iniciara la tramitación que corresponda para su aprobación por las Mesas de ambas Cámaras.

Por lo que respecta al tema de estudio específico a elaborar en el año 2022, se tuvieron en cuenta, por una parte, las diversas observaciones que se expusieron en las distintas visitas realizadas a las autoridades militares y, por otra, el tema elegido por el anterior Observatorio pero que, por extinción de su mandato, no pudo llevarse a efecto. Por todo ello, se decidió que en 2022 el tema específico que sería objeto de informe sería el de la «conciliación de la vida profesional, personal, y familiar en las Fuerzas Armadas».

Finalmente, se acordó autorizar la edición y publicación de los informes anuales correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, como documentos objetivos de información y de recopilación de datos, sin que pudieran contener sugerencias ni recomendaciones de tipo alguno, toda vez que los tres citados informes fueron confeccionados por el Órgano de trabajo permanente estando el Observatorio vacante, sin miembros elegidos.

## 3.2. PRESENTACIÓN DEL OBSERVATORIO A DISTINTAS AUTORIDADES CIVILES Y MILITARES

Como consecuencia de la decisión adoptada en la primera reunión del Observatorio, y con la finalidad de que se presentaran los nuevos miembros a las distintas autoridades, se llevaron a efectos las siguientes visitas y reuniones:

- El día 14 de octubre de 2021, los miembros del Observatorio fueron recibidos por la ministra de Defensa y por la subsecretaria de Defensa.
- El 21 del mismo mes, se visitó a los jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra y del Aire, y el siguiente día 26 lo fue al jefe de Estado Mayor de la Armada y a la presidenta del Congreso de los Diputados.
- En fecha 11 de noviembre de 2021 tuvieron una reunión con el jefe de Estado Mayor de la Defensa, y el día 1 de diciembre siguiente fueron recibidos por el presidente del Senado.

En las reuniones con las autoridades militares se pudieron abordar, aunque fuera en una primera aproximación, las principales cuestiones que resultan de especial interés, en el ámbito de la competencia del Observatorio, en cada uno de los Ejércitos. En este sentido, los miembros del Observatorio pudieron apreciar, de una parte, las cuestiones

y necesidades que son comunes y unitarias en los tres Ejércitos, pero también, de otra, pudieron constatar las importantes peculiaridades de cada una de esas organizaciones, que exigen un tratamiento particular y distinto en cada uno de ellos.

Por su parte, a las Presidencias del Congreso y del Senado se les expuso la necesidad de que el Observatorio contara con un Reglamento que regulara debidamente su funcionamiento y que le dotara de la autonomía e independencia inherente a su cualidad de órgano asesor y consultivo adscrito a las Cortes Generales, y que, para la consecución de estos fines, sería conveniente que el Reglamento fuera aprobado conjuntamente por las Mesas del Congreso y del Senado.



Fuente: Congreso de los Diputados

#### **4. 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 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, emitido en relación con el Informe Anual de 2016 del Observatorio de la vida militar, planteó la siguiente recomendación:

*«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».*

Pues bien, acogiendo lo acordado en dicho Dictamen, a continuación, se detallan los gastos previstos para el funcionamiento del Observatorio de la vida militar durante el ejercicio 2021. 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 2021 fueron aprobados por Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Durante el ejercicio económico 2021, se desarrolló el presupuesto de la sección 14, Ministerio de Defensa, mediante Resolución 330/05091/21 del Secretario de Estado de Defensa, de 26 de marzo de 2020, con efectos económicos del 1 de enero de 2021.

## OVM- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO PREVISTOS PARA 2021

ARTÍCULO	CONCEPTO	SUBCONCEPTO	PRESUPUESTO	GASTOS
			INICIAL	
ARTÍCULO 22 MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS	CONCEPTO 220 MATERIAL OFICINA	SUBCONCEPTO 220.01 PRENSA, REVISTAS, LIBROS Y OTRAS PUBLICACIONES	2.000 €	0 €
		SUBCONCEPTO 220.02 MATERIAL INFORMÁTICO NO INVENTARIABLE	2.500 €	0 €
	CONCEPTO 223 TRANSPORTES		1.000 €	0 €

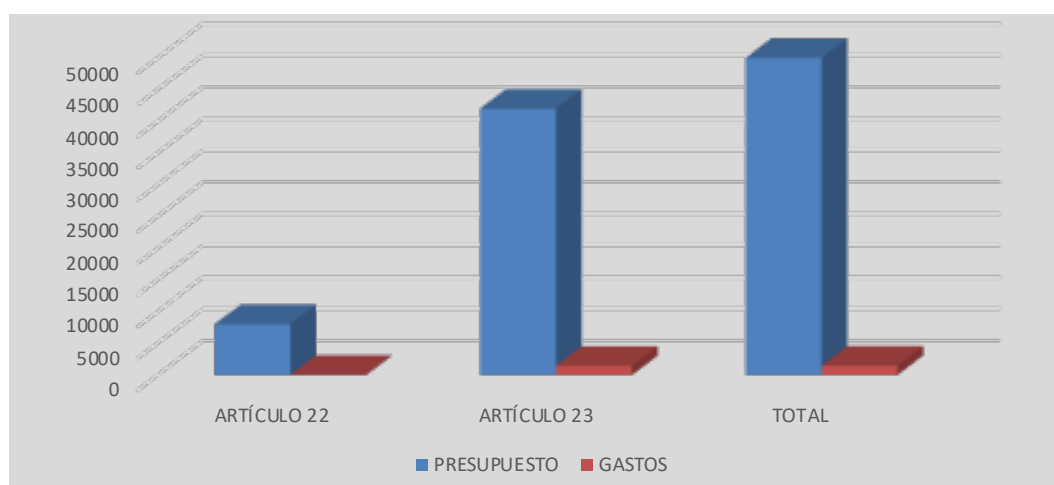
ARTÍCULO	CONCEPTO	SUBCONCEPTO	PRESUPUESTO	GASTOS
			INICIAL	
ARTÍCULO 22 MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS	CONCEPTO 226 GASTOS DIVERSOS	SUBCONCEPTO 226.06 REUNIONES, CONFERENCIAS, CURSOS	2.500 €	44,80 €
			TOTAL ART. 22 8.000 €	TOTAL ART. 22 44,80 €
ARTÍCULO 23 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	CONCEPTOS 230 (DIETAS) y 231 (LOCOMOCIÓN)		TOTAL ART. 23 42.000 €	TOTAL ART. 23 1.430,32 €
			TOTAL PRESUPUESTO 50.000 €	TOTAL GASTOS 1.475,12 €

Fuente: SDG Servicios Económicos y Pagadurías

En consecuencia, durante el ejercicio 2021, el Observatorio solo efectuó gastos por importe de 1.475,12 €, con cargo a los créditos asignados al subconcepto 226.06 (reuniones y conferencias) y con cargo a los contemplados en el artículo 23 (indemnizaciones por razón del servicio), tal como queda reflejado en el cuadro.

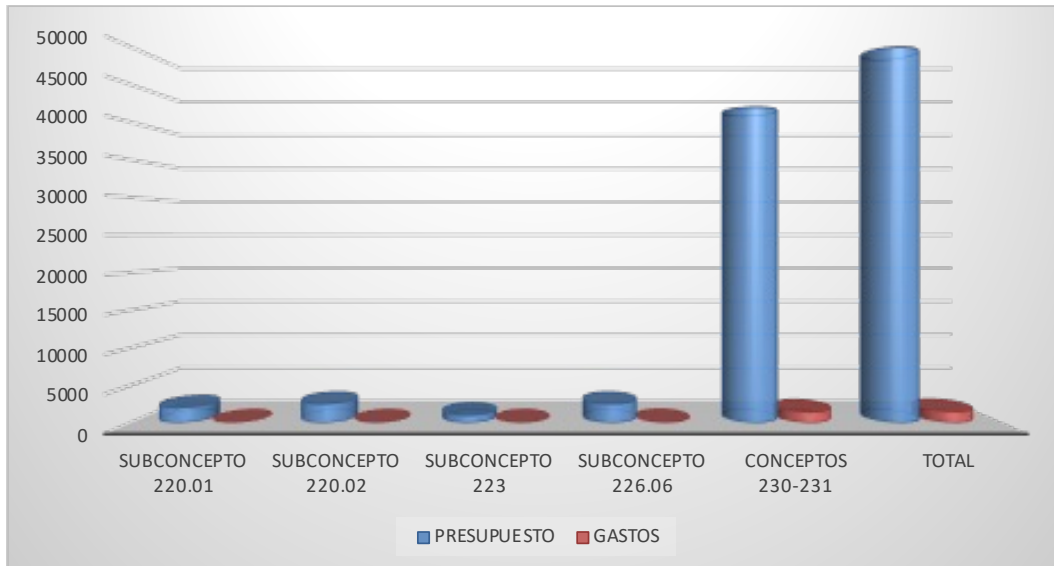
Como puede observarse, el importe de los gastos ejecutados del presupuesto es mínimo, si bien ello es debido, fundamentalmente, a que los miembros del nuevo Observatorio fueron nombrados por las Cortes Generales en el mes de junio de 2021, habiéndose constituido dicho órgano el día 2 de septiembre de 2021.

En el siguiente gráfico se muestra la proporción entre la cuantía del presupuesto inicial y 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 del presupuesto inicial y 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 2021, 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, en fin, los procesos de evaluaciones 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. Así mismo, 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 deja reflejo del impacto de la COVID-19 en las actividades de las Fuerzas Armadas, así como del personal participante en esas actividades.

Y, en el noveno, se hace una referencia a la normativa más relevante aprobada en el año 2021 en relación con el régimen de personal.

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

En el informe se han desglosado los datos, donde ha sido posible, 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 establece que el Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Defensa, fijará con vigencia para períodos 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.

Habiendo finalizado la vigencia de las plantillas reglamentarias aprobadas por el Real Decreto 283/2017 el día 30 de junio de 2021, el día 1 de julio del mismo año entraron en vigor las aprobadas en el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril.

El artículo 16.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, 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.

En cumplimiento del mencionado mandato, la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, fija las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2021-2025, estando vigente desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en su artículo 19 «Oferta de empleo público, contratos y nombramientos temporales del sector público» 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 ejercicio 2021, 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 18 de esa misma ley, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 % en los sectores prioritarios y del 100 % en los demás sectores, estableciéndose a continuación, en el 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 19 de noviembre, se consideran como sector prioritario a efectos de la tasa de reposición.

Por otra parte, en el punto uno.6.d) del mismo artículo 19, se establece que el personal destinado a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de tropa y marinería, de acuerdo con la disposición adicional decimoséptima de esta ley, no computará para el límite máximo de la tasa de reposición, quedando establecido mediante la citada disposición adicional 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, y se autoriza al Ministerio de Defensa a iniciar los procesos de selección y reclutamiento.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 11/2020, se promulgó el Real Decreto 324/2021, de 4 de mayo, 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 2021. Dicha norma autorizó la convocatoria de un total de 1.919 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 militares de carrera y 35 para ingreso como militares de complemento a los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas.
  - 1.078 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.

Por Resolución 452/38007/2021, de 21 de enero, de la Subsecretaría, 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 3.340 plazas para el ciclo de selección número 1 y, conforme a lo dispuesto en el apartado tercero de esta resolución, se publicarán, en las subdelegaciones de Defensa y en la página web del Ministerio de Defensa [www.reclutamiento.defensa.gob.es](http://www.reclutamiento.defensa.gob.es), las plazas correspondientes al ciclo de selección número 2, ofertándose 3.160 plazas.

## 1.1. PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO

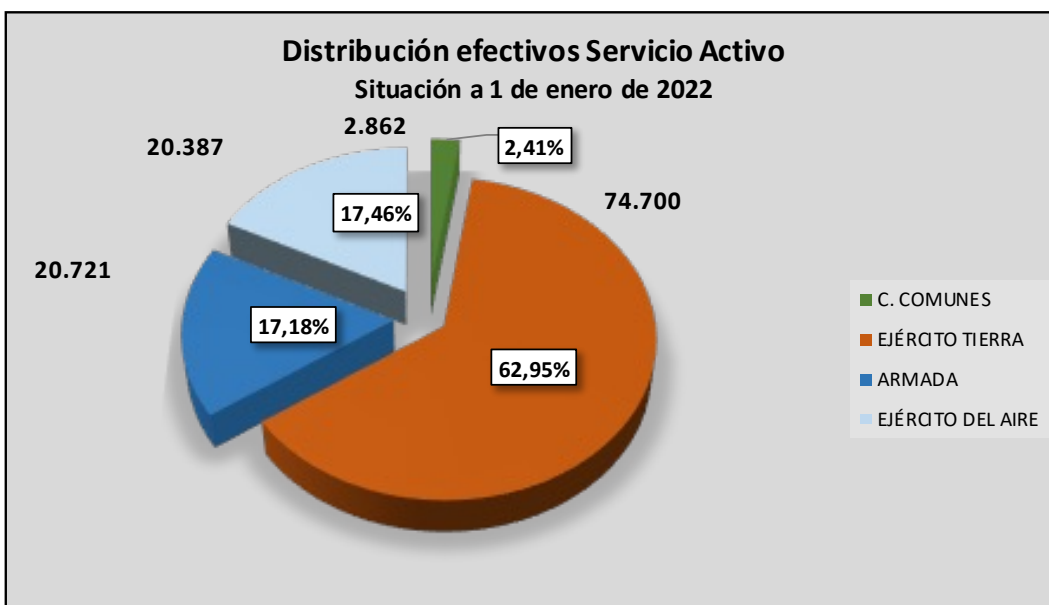
El personal militar en servicio activo, a fecha 1 de enero de 2022, totaliza 118.670 militares, número muy similar al personal en servicio activo a fecha 1 de enero de 2021.

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.

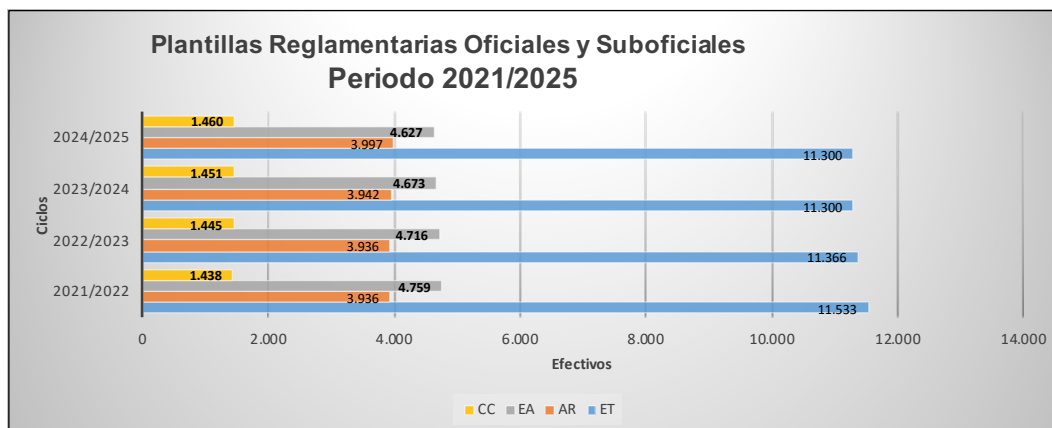


Fuente: Subsecretaría de Defensa

La distribución de efectivos es consecuencia de la entrada en vigor el día 30 de junio de 2021, de las nuevas plantillas reglamentarias aprobadas por el Real Decreto 276/2021, de 13 de abril. Se presenta gráficamente en el siguiente cuadro su distribución, significándose que se 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.

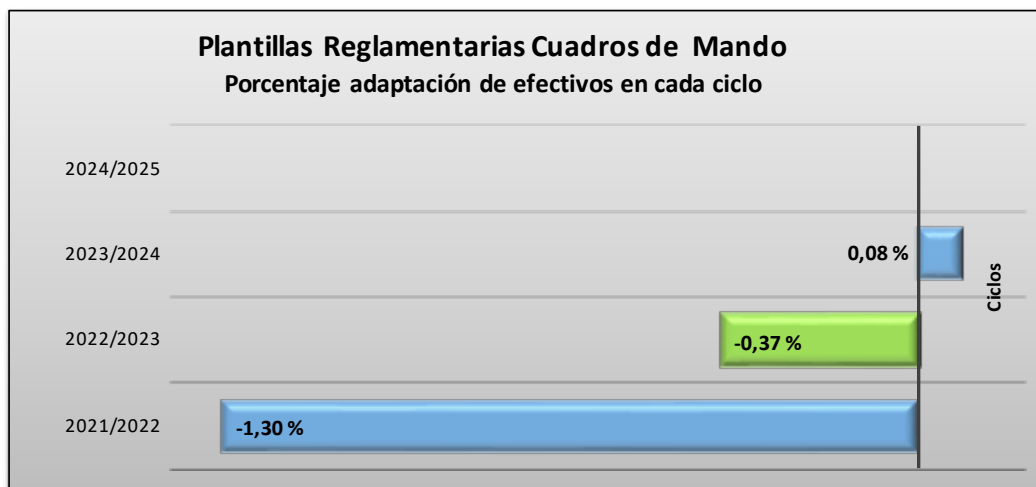
El mencionado Real Decreto establece el número de efectivos en cada uno de los ciclos y que paulatinamente se irán adaptando hasta alcanzar los marcados para el período 2024-2025.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución de las plantillas reglamentarias de cuadros de mando, por ciclos y por ejércitos, excepto en lo que se refiere a los oficiales generales que, conforme al artículo 16.2 de la Ley 39/2007, totalizarán un número máximo de 200, no estando incluidos los nombrados para ocupar puestos en la Casa de Su Majestad el Rey o en organizaciones internacionales u otros organismos en el extranjero.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el siguiente gráfico se puede observar que en el primer año de la entrada en vigor de las plantillas reglamentarias 2021-2025, los efectivos están 1,30 % por debajo de los efectivos a alcanzar al final del ciclo. Se puede observar cómo evolucionarán los efectivos de los cuadros de mando hasta alcanzar el objetivo final del ciclo.

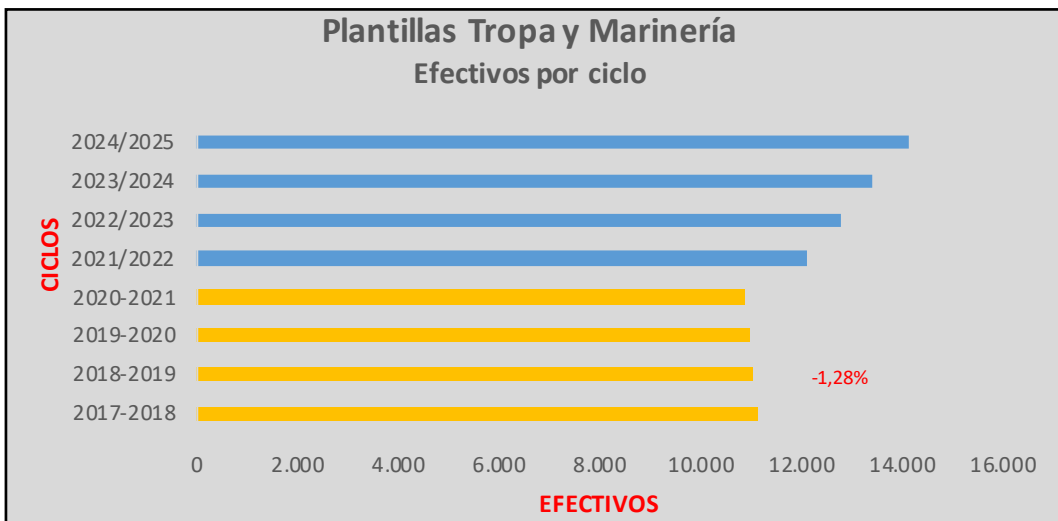


Fuente: Subsecretaría de Defensa

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.

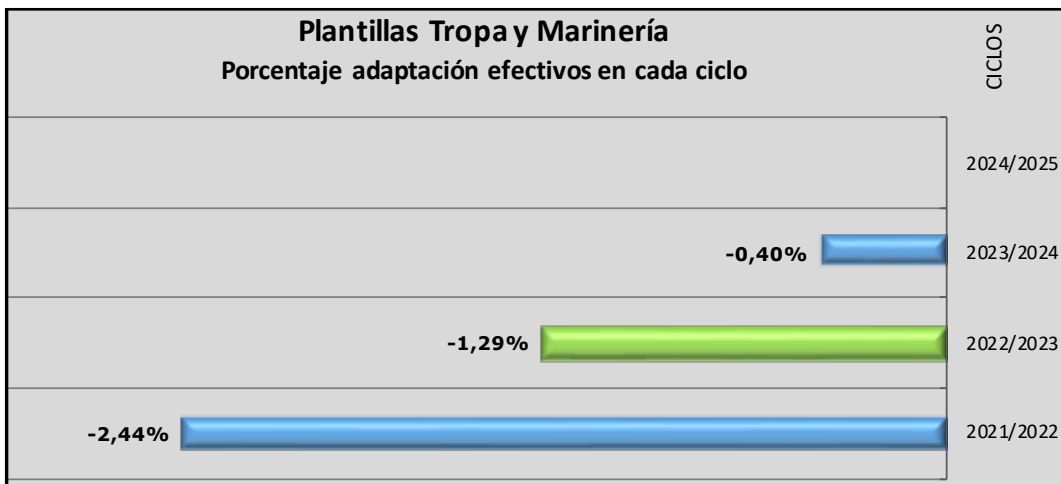
En cumplimiento de dicho mandato, en la Orden Ministerial 18/2021, de 26 de marzo, se fijan las plantillas de tropa y marinería para el período 2021-2025. Esta Orden Ministerial establece el número de efectivos en cada uno de los ciclos y que paulatinamente se irán adaptando hasta alcanzar los marcados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

En el gráfico se puede observar el progresivo aumento de efectivos por ciclos hasta el año 2025, consecuencia del aumento de las plantillas de tropa y marinería.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el último año el personal masculino aumentó en 2.696 personas, mientras que el femenino aumentó en 431, totalizando 16.022 efectivos manteniéndose, desde el año 2018, el porcentaje del 12,90 % de personal femenino sobre el total de efectivos.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Los efectivos de tropa y marinería aumentarán sensiblemente durante la vigencia de las nuevas plantillas reglamentarias, en las que se comenzará con un 2,44 % menos de los 14.122 efectivos de tropa y marinería que se deben alcanzar en el mes de junio de 2025. En el gráfico se refleja la progresión hasta alcanzar ese objetivo.

### 1.1.1. Cuadros de mando

De los 118.670 efectivos, 41.181 son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), lo que representa el 34,16 % del total. Con respecto al año 2020, se ha producido una reducción de 594 cuadros de mando. Esta reducción de cuadros de mando confirma el ajuste y la adaptación a las plantillas reglamentarias.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la variación de efectivos durante el año 2021 de oficiales de carrera, oficiales de complemento y suboficiales, así como la variación y el porcentaje de personal femenino.

#### EVOLUCIÓN DE CUADROS DE MANDO EN EL AÑO 2021

CATEGORÍAS	Enero 2021				Enero 2022				DIFERENCIA		
	H	M	T	% M/T	H	M	T	% M/T	H	M	T
OFICIALES DE CARRERA	12.990	1.290	14.280	9,0	12.815	1.395	14.210	9,8	-175	105	-70
OFICIALES DE COMPLEMENTO	685	253	938	27,0	625	226	851	26,6	-60	-27	-87
SUBOFICIALES	25.013	1.544	26.557	5,8	24.518	1.602	26.120	6,1	-495	58	-437
<b>TOTAL</b>	<b>38.688</b>	<b>3.087</b>	<b>41.775</b>	<b>7,4</b>	<b>37.958</b>	<b>3.223</b>	<b>41.181</b>	<b>7,8</b>	<b>-730</b>	<b>136</b>	<b>-594</b>

Fuente: Subsecretaría de Defensa

El número de efectivos de personal masculino ha disminuido en 730 personas y el personal femenino ha aumentado en 136.

En la siguiente tabla se refleja su distribución por tramos de edades y con distinción entre hombres y mujeres, a fecha 1 de enero de 2022.

#### DISTRIBUCIÓN DE CUADROS DE MANDO POR EDAD

SERVICIO ACTIVO		TRAMOS DE EDAD											
CATEGORÍAS		De 18 a 31		De 32 a 37		de 38 a 43		de 44 a 49		Mas de 50		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares de carrera	Oficiales	2.287	337	1.908	286	1.641	174	2.298	271	4.678	327	12.812	1.395
	Suboficiales	2.613	170	4.622	528	3.928	573	5.439	301	7.907	30	24.509	1.602
	<b>Total</b>	<b>4.900</b>	<b>507</b>	<b>6.530</b>	<b>814</b>	<b>5.569</b>	<b>747</b>	<b>7.737</b>	<b>572</b>	<b>12.585</b>	<b>357</b>	<b>37.321</b>	<b>2.997</b>
M. Complemento		46	8	16	4	165	77	323	116	74	20	624	225
<b>TOTAL</b>		<b>4.946</b>	<b>515</b>	<b>6.546</b>	<b>818</b>	<b>5.734</b>	<b>824</b>	<b>8.060</b>	<b>688</b>	<b>12.659</b>	<b>377</b>	<b>37.945</b>	<b>3.222</b>

Fuente: Secretaría General Técnica

En relación con el envejecimiento de la escala de oficiales de los militares de carrera, se subraya que los oficiales mayores de 50 años (5.005) representan el 35,23 % del total de la escala y los menores de 32 años (2.624) el 18,47 %. En lo que se refiere a la escala de suboficiales los mayores de 50 años (7.937) representan el 30,40 % de este colectivo y los menores de 32 años (2.783) solo el 10,66 %.

En cuanto al personal femenino de los militares de carrera, se significa que las oficiales mayores de 50 años (327) representan el 23,44 % del total de mujeres oficiales y solo

el 2,30 % del total de oficiales, mientras que las oficiales menores de 32 años (337) son el 24,16 % del total de mujeres oficiales y el 2,37 % del total de oficiales, lo que supone un aumento respecto al año anterior.

En la escala de suboficiales las mujeres mayores de 50 años (30) representan el 1,87 % del total de mujeres suboficiales y el 0,11 % del total de suboficiales, mientras que las menores de 32 años (170) representan el 10,61 % del total de mujeres suboficiales y el 0,65 % del total de suboficiales.

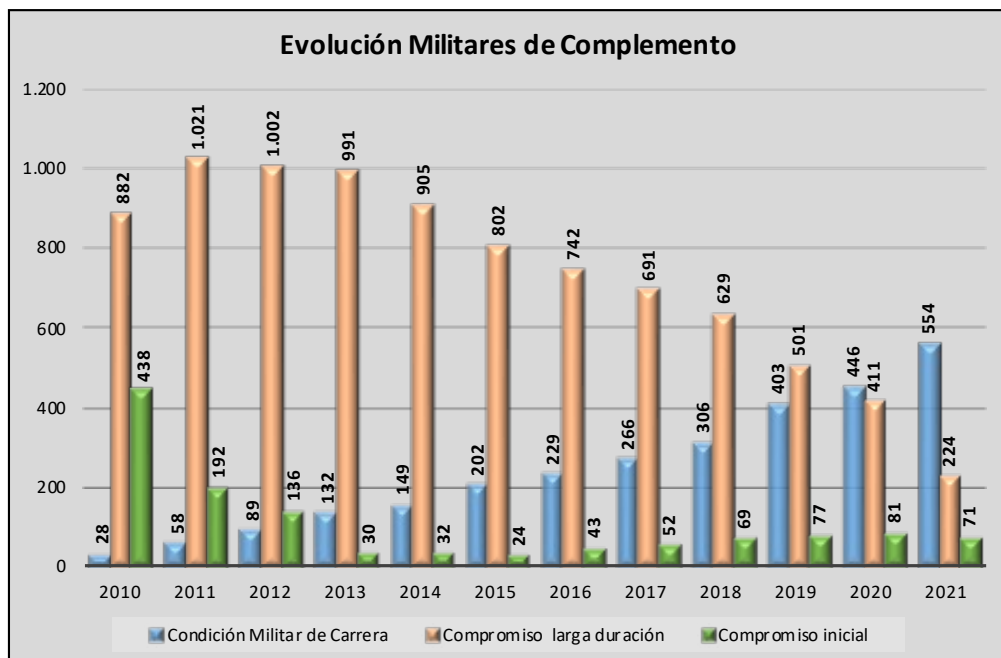
En el anexo «A» se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de carrera tanto de hombres y mujeres en su conjunto como de mujeres en particular.

### 1.1.2. Personal militar de Complemento

Son militares de complemento aquellos oficiales que, por estar en posesión de una titulación universitaria determinada, han accedido voluntariamente a una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, para completar las plantillas de los cuadros de mando de los Ejércitos y Cuerpos Comunes. Ingresan de alférez y pueden obtener los empleos de teniente y capitán.

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. 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

En la siguiente tabla se refleja la distribución por tramos de edades, a fecha 1 de enero de 2022 donde el personal femenino (225) representa el 26,50 % del total de este colectivo. Se significa que el 91,28 % de los militares de Complemento tienen más de 38 años, llegando en el caso del personal femenino al 92,88 %.

### EVOLUCIÓN DE MILITARES DE COMPLEMENTO POR EDADES

SERVICIO ACTIVO	TRAMOS DE EDAD											
	De 18 a 31		De 32 a 37		de 38 a 43		de 44 a 49		Mas de 50		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Condición Mil. Carrera			1		96	36	248	82	71	20	416	138
Compromiso larga duración			1	1	69	41	75	34	3		148	76
Compromiso inicial	46	8	14	3							60	11
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>165</b>	<b>77</b>	<b>323</b>	<b>116</b>	<b>74</b>	<b>20</b>	<b>624</b>	<b>225</b>

Fuente: Secretaría General Técnica

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.

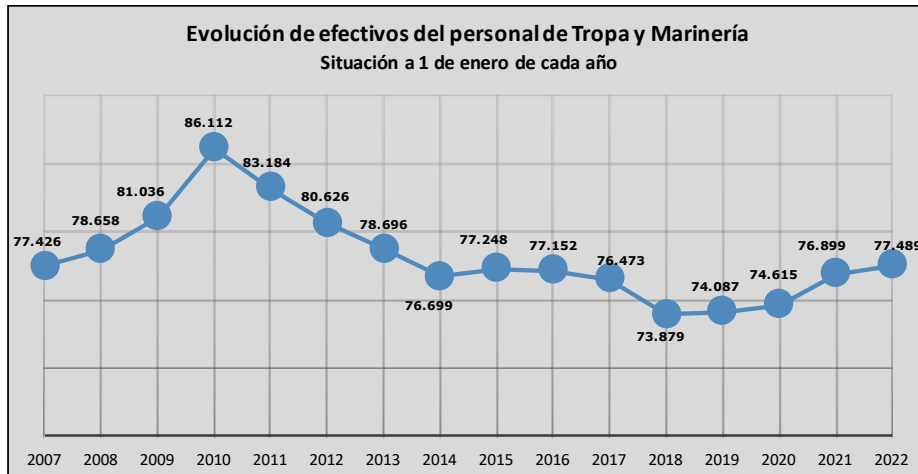
#### 1.1.3. Personal militar de Tropa y Marinería

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, en que se adquirirá la condición de reservista de especial disponibilidad.

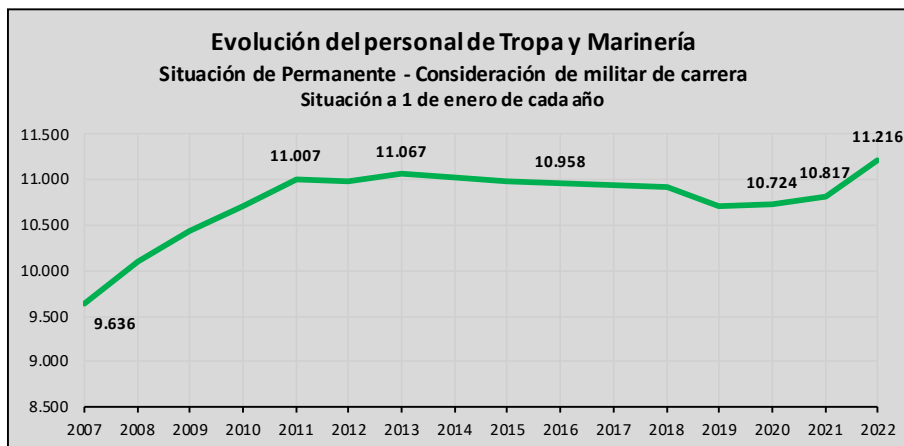
Ahora bien, los militares de tropa y marinería que se encuentren cumpliendo el compromiso de larga duración podrán acceder a una relación de servicios de carácter permanente, con la adquisición de la condición de militar de carrera, mediante la superación de los procesos de selección que se convoquen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

Pues bien, el total de efectivos de tropa y marinería, a fecha 1 de enero de 2022, era de 77.489 personas, lo que representa el 65,29 % del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 11.216 son militares de carrera y tienen compromiso de carácter permanente lo que representa un 14,47 % del total de este colectivo, 41.614 tienen compromiso de larga duración, lo que representa un 53,70 %, y 24.659 tienen un compromiso inicial que equivale a un 31,82 %. 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.

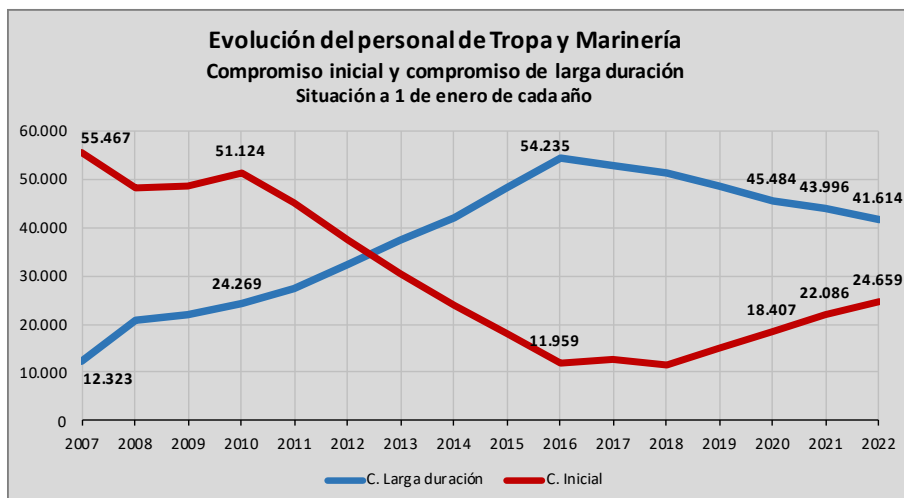


Fuente: Subsecretaría de Defensa

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

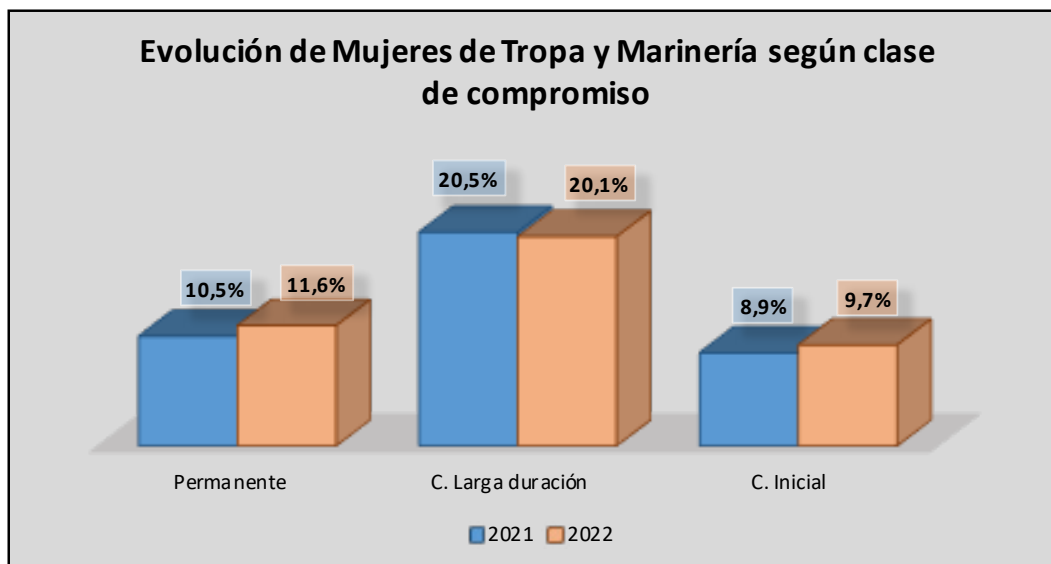


Fuente: Subsecretaría de Defensa



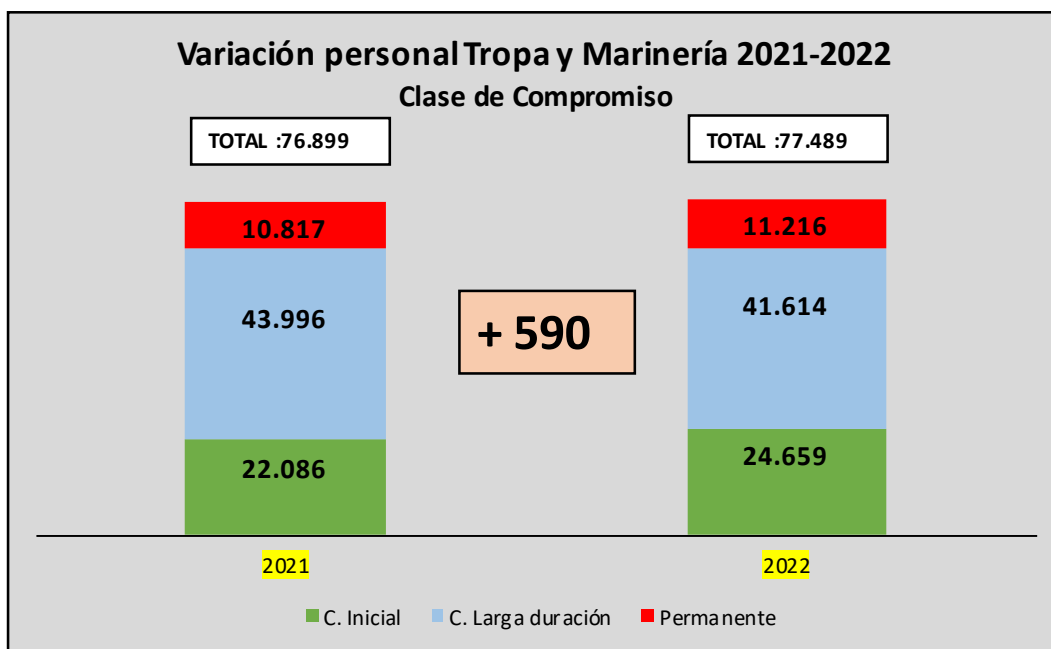
Fuente: Subsecretaría de Defensa

En relación con el personal femenino, en el siguiente gráfico se presenta su evolución según el compromiso adquirido con respecto al año 2021.



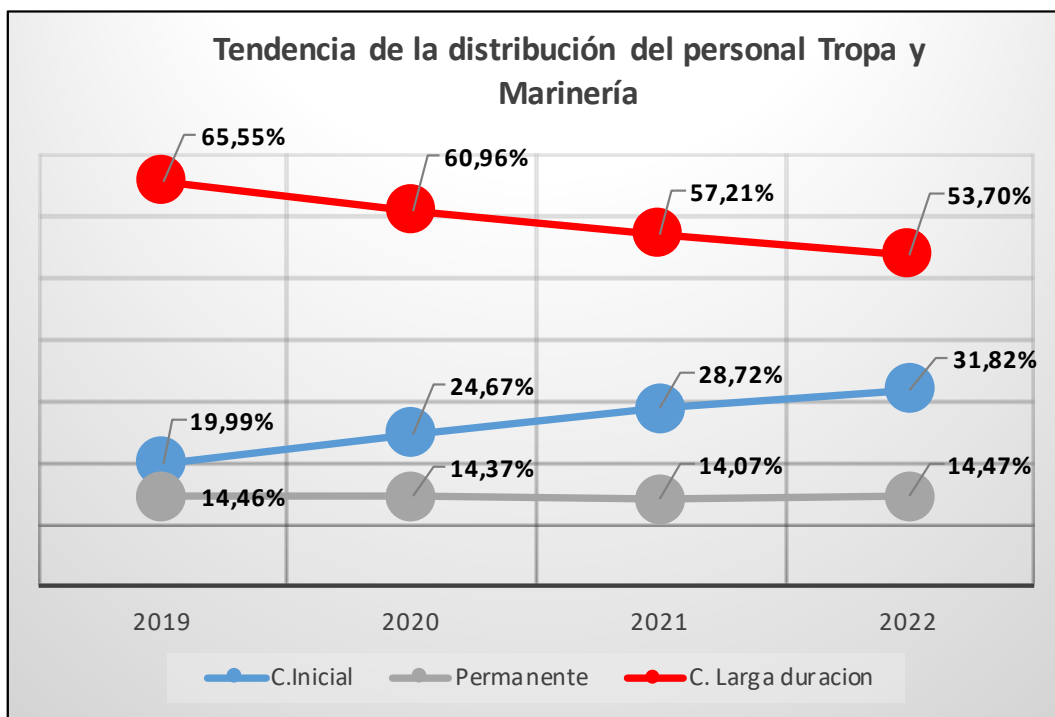
Fuente: Subsecretaría de Defensa

Durante el año 2021, el número de personal de tropa y marinería ha aumentado en 590 personas, lo que supone aproximadamente un 0,76 % del total del personal de esta escala.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Aunque el incremento no es muy importante, se ha producido una redistribución en los diferentes compromisos, con un aumento de 2.573 de tropa y marinería en el compromiso inicial, con una gran disminución de 2.382 soldados en el compromiso de larga duración, incrementándose en 399 el personal con compromiso de carácter permanente.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Las tendencias que se identifican claramente son el aumento del personal en el compromiso inicial y con la condición de militar de carrera y la disminución del contingente en el compromiso de larga duración.

En el siguiente cuadro, se muestra la variación de efectivos de personal de tropa y marinería, por empleos y sexo, durante el año 2021.

### EVOLUCIÓN PERSONAL TROPA Y MARINERÍA EN EL AÑO 2021

EMPLEOS	Enero 2021			Enero 2022			DIFERENCIA ANUAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Cabo Mayor	1.093	10	1.103	1.095	12	1.107	2	2	4
Cabo Primero	10.742	1.636	12.378	10.627	1.683	12.310	-115	47	-68
Cabo	15.704	4.276	19.980	15.423	4.031	19.454	-281	-245	-526
Soldado / Marinero	37.222	6.216	43.438	38.291	6.327	44.618	1.069	111	1.180
<b>TOTAL TROPA</b>	<b>64.761</b>	<b>12.138</b>	<b>76.899</b>	<b>65.436</b>	<b>12.053</b>	<b>77.489</b>	<b>675</b>	<b>-85</b>	<b>590</b>

Fuente: Subsecretaría de Defensa

Del total de tropa y marinería (77.489), a fecha 1 de enero de 2022, el personal femenino (12.153) representa el 15,55 %, siendo superior en 3 puntos al total en las FAS que es del 12,90 %.

En la siguiente tabla se refleja la distribución, por edades y tipo de compromiso con la Administración, del personal militar de tropa y marinería a fecha 1 de enero de 2022.

## DISTRIBUCIÓN DE MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA POR EDADES

RELACIÓN ADMINISTRACIÓN	TRAMOS DE EDAD											
	De 18 a 31		De 32 a 37		de 38 a 43		de 44 a 49		Más de 50		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Condición Militar de Carrera			216	53	1.898	534	5.637	713	2.310	53	10.061	1.353
Compromiso larga duración	3.270	270	16.006	3.283	12.819	4.369	1.155	444			33.250	8.366
Compromiso inicial	21.672	2.274	595	117	1						22.268	2.391
<b>Total</b>	<b>24.942</b>	<b>2.544</b>	<b>16.817</b>	<b>3.453</b>	<b>14.718</b>	<b>4.903</b>	<b>6.792</b>	<b>1.157</b>	<b>2.310</b>	<b>53</b>	<b>65.579</b>	<b>12.110</b>

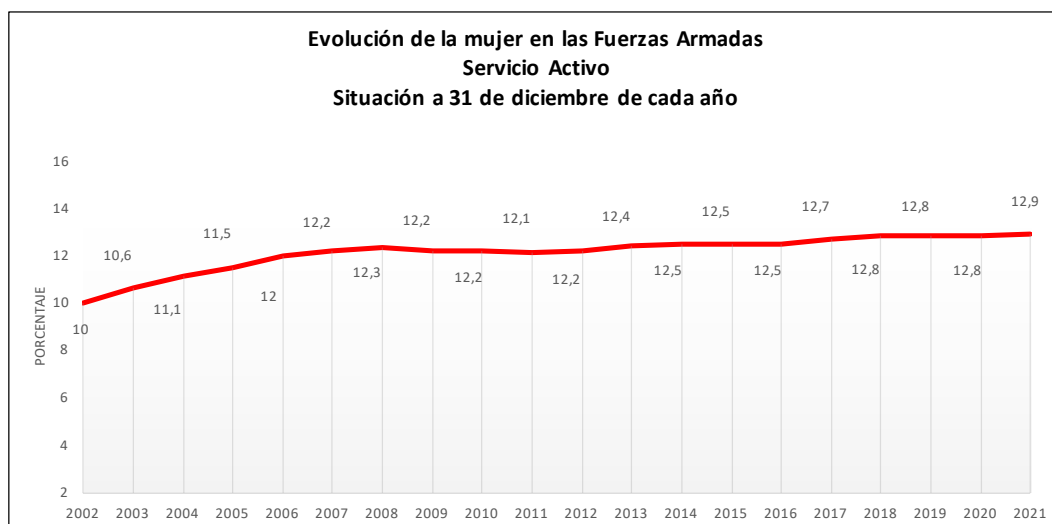
Fuente: Secretaría General Técnica

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

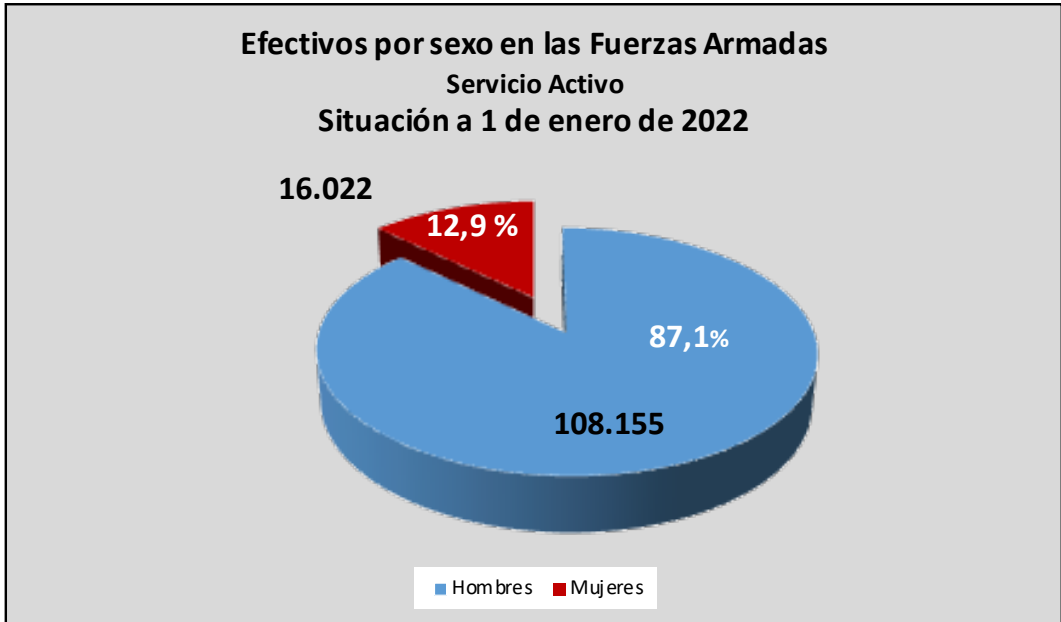
Aunque en apartados anteriores se ha mencionado la situación de la mujer en las distintas categorías, se muestra con más detalle la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

La siguiente gráfica muestra cómo ha evolucionado la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, desde el año 2002.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

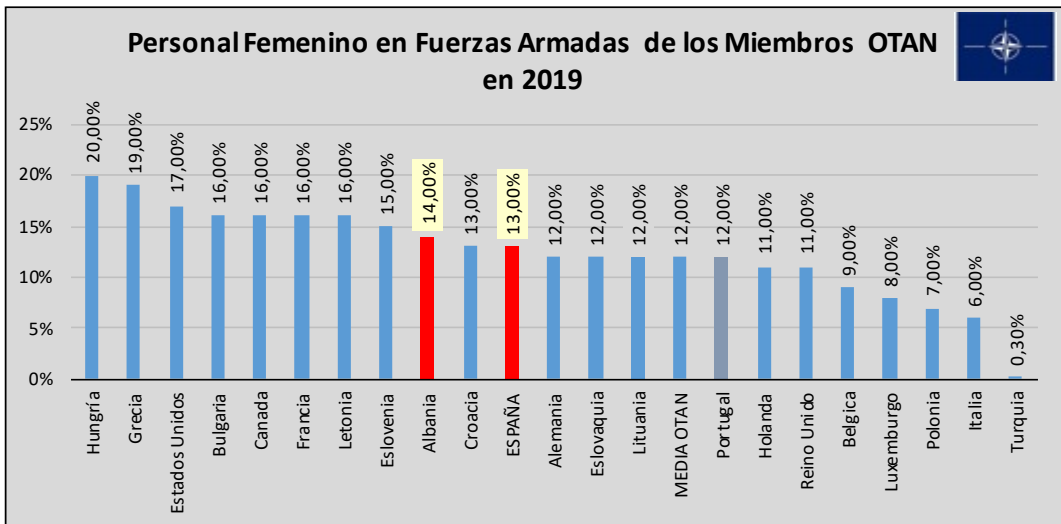
Durante el año 2021, el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas se ha mantenido estable en torno al 12,90 %. El siguiente gráfico muestra la situación del total de hombres y mujeres, así como su porcentaje, a fecha 1 de enero de 2022.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

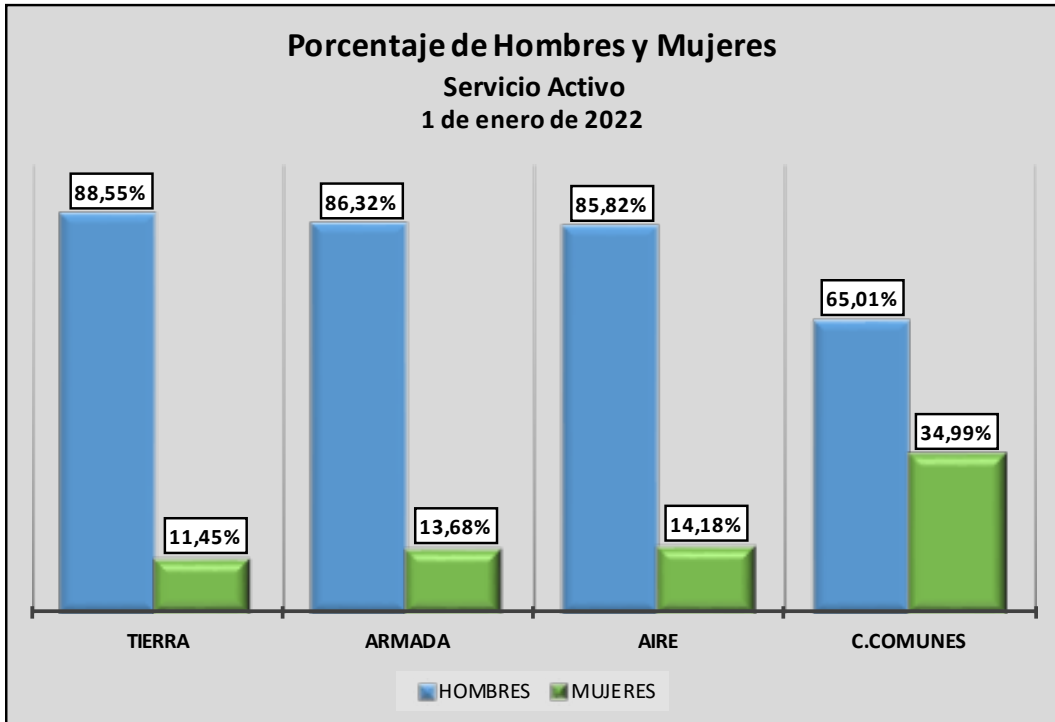
A modo de comparativa con los países de la OTAN, según el *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2019* (Resumen de los informes nacionales de los países miembros y socios de la OTAN al Comité de Perspectivas de Género de la OTAN), último informe publicado, el porcentaje de personal femenino en nuestras Fuerzas Armadas, en servicio activo, era del 13 %, mientras que el porcentaje de mujeres militares, en servicio activo, en los países de la OTAN era del 12 %, lo que supuso un incremento del 0,75 % respecto al año 2018.

En el siguiente gráfico se presenta el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de los países miembros de la OTAN en 2019.

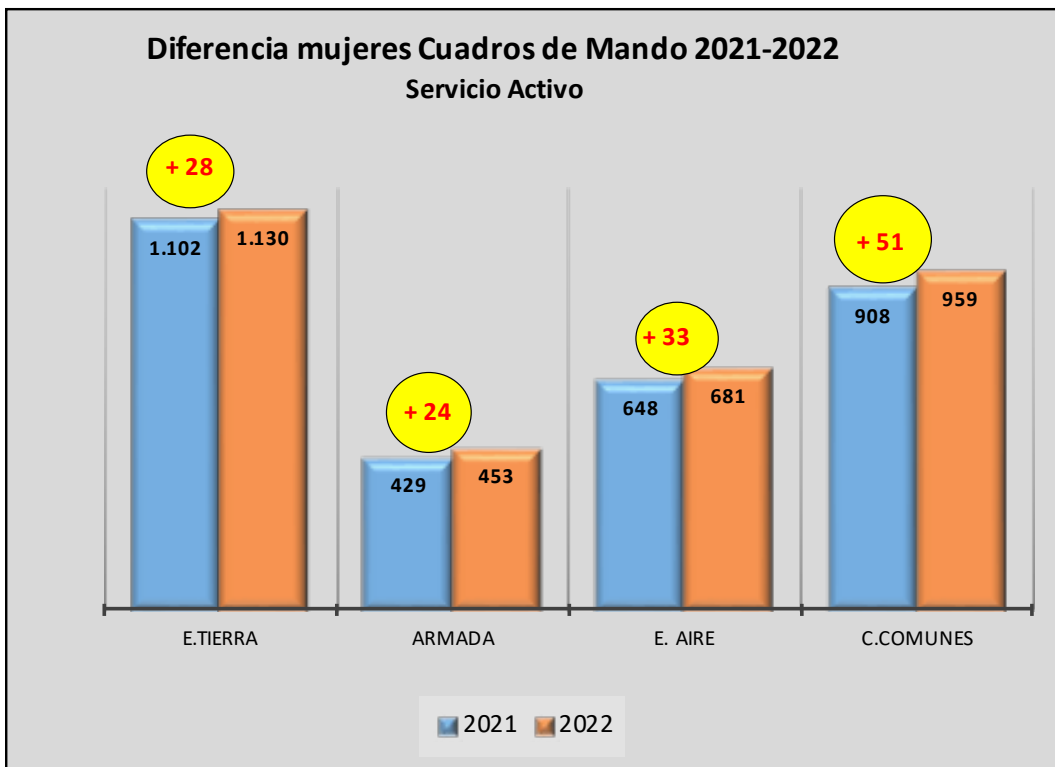


Fuente: OTAN

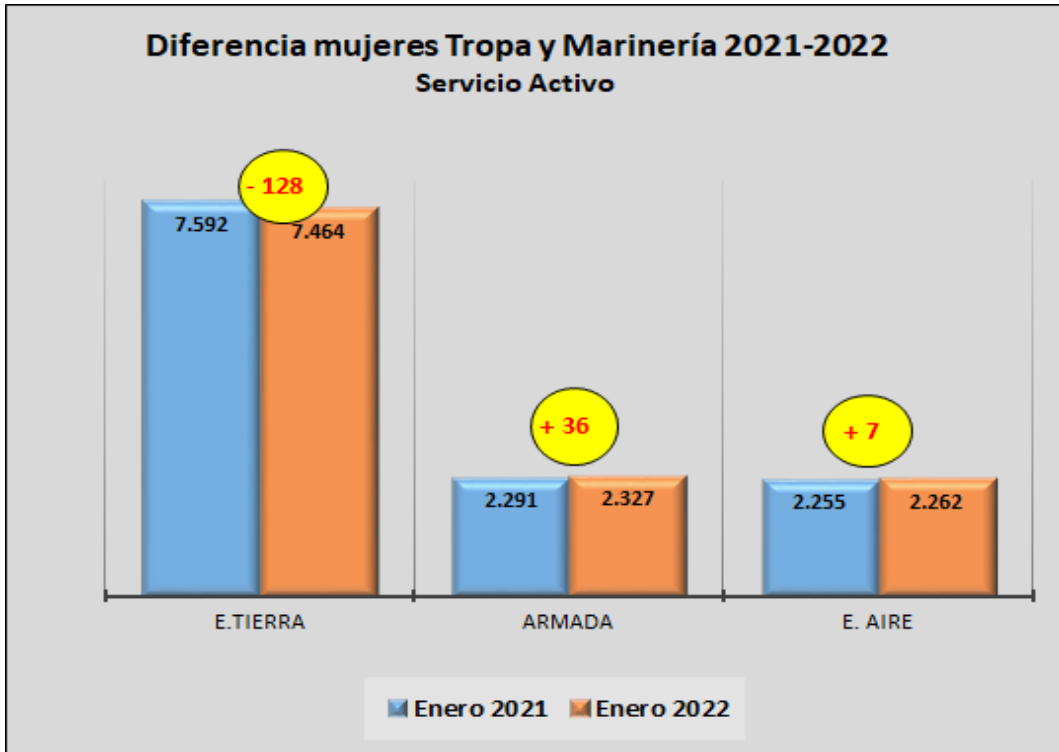
En los siguientes gráficos se compara el porcentaje de hombres y mujeres, por Ejércitos y Cuerpos Comunes y la diferencia en el personal femenino, tanto en cuadros de mando como de tropa y marinería, que hubo entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2022.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

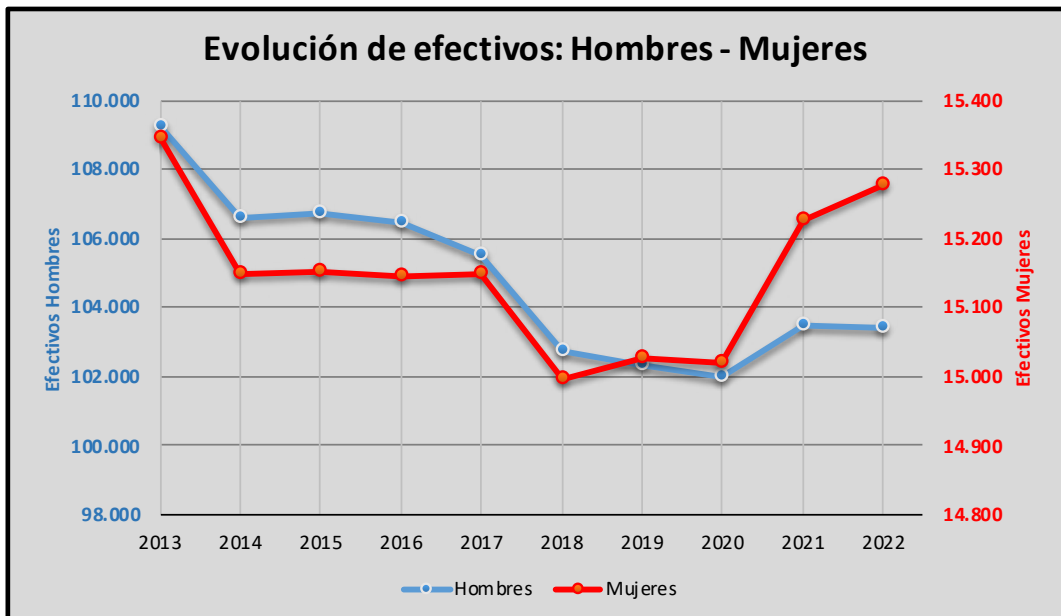


Fuente: Subsecretaría de Defensa



Fuente: Subsecretaría de Defensa

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



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Por otra parte, el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad, contempla como objetivo específico la formación y sensibilización de las Fuerzas Armadas

en cuestiones de género, particularmente, en la resolución 1325 y siguientes. Para alcanzarlo, ha identificado un conjunto de acciones, como la inclusión de la formación en materia de género en todos los programas de acceso y promoción de las Fuerzas Armadas, y el desarrollo de acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, el Plan establece un conjunto de indicadores para evaluar el cumplimiento de dicho objetivo; entre ellos, el número de horas de formación en materia de género y el número de personas formadas en el curso de unidades de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 1.2. PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES (APL)

En esta situación 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.

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.

En los siguientes cuadros se refleja el número de militares aptos con limitaciones que pueden ocupar determinados destinos, así como el número de los que están ocupando determinados destinos, expresado por categorías (oficiales, suboficiales y tropa) y sexo (hombres y mujeres).

### NÚMERO DE MILITARES APL QUE PUEDEN OCUPAR DETERMINADOS DESTINOS

	E. Tierra		Armada		E. Aire		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Oficiales</b>	42	6	96	1	4	0	142	7
<b>Suboficiales</b>	279	22	103	2	5	0	387	24
<b>Tropa y marinería</b>	1.760	465	441	120	17	9	2.218	594
<b>TOTALES</b>	<b>2.081</b>	<b>493</b>			<b>26</b>	<b>9</b>	<b>2.747</b>	<b>625</b>

Fuente: Ejércitos y Armada

El número de militares APL en el año 2021 ha aumentado en 71 personas con respecto al año anterior lo que supone un 2,15 %. Este aumento se ha manifestado principalmente en la tropa del Ejército de Tierra y la marinería de la Armada. Es significativa la disminución del número de suboficiales APL del Ejército del Aire y del Espacio, que han disminuido de 40 a 5.

## NÚMERO DE MILITARES APL QUE ESTÁN OCUPANDO DETERMINADOS DESTINOS

	E. Tierra		Armada		E. Aire		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Oficiales</b>	20		22	1	3		45	1
<b>Suboficiales</b>	229	15	63	2	2		294	17
<b>Tropa y marinería</b>	1.374	354	264	80	17	3	1.655	437
<b>TOTALES</b>	1.623	369			22	3	1.994	455

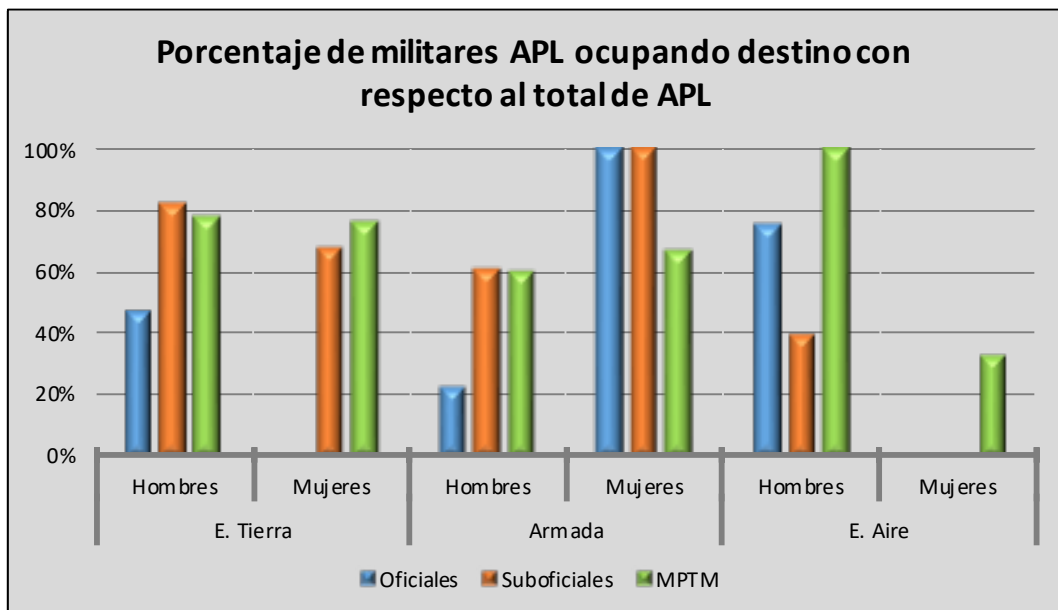
Fuente: Ejércitos y Armada

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.

El número de militares aptos con limitaciones que en el año 2021 ocupan determinados destinos, se ha incrementado en dieciocho personas respecto del año 2020.

En el Ejército de Tierra hay un 77,38 % de militares APL (1.992) ocupando destino con respecto al número de APL de su Ejército. La Armada tiene un 56,61 % (432) y el Ejército del Aire y del Espacio un 71,42 % (25).

En los siguientes gráficos se expresa, en porcentaje, los militares APL que están ocupando destino por categorías y sexo con respecto al total de este colectivo.



Fuente: Ejércitos y Armada

### 1.3. PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

La Ley 39/2007, de la Carrera Militar, aun cuando trata de adaptar, en la medida de lo posible, las situaciones administrativas del militar al estatuto básico del empleado público, mantiene la reserva como situación específica, ya que en el apartado VI del preámbulo, indica 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.

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.

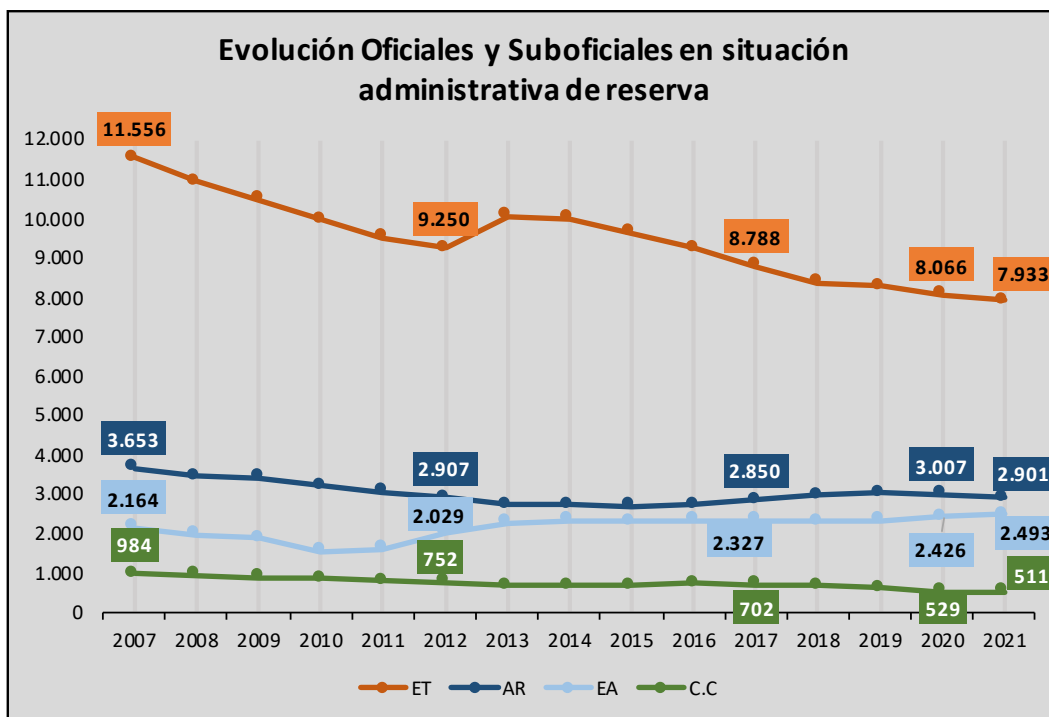
En la situación de reserva el militar puede, o no, ocupar un destino de los previstos para esta situación administrativa, y en ella no se producen ascensos. El militar en situación de reserva permanece sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes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

En las siguientes figuras se muestra, por un lado, la evolución del personal militar de carrera en situación administrativa de reserva a 31 de diciembre de cada año desde el 2011 y, por otra, la evolución gráfica de los cuadros de mando en esa situación administrativa.

#### EVOLUCIÓN MILITARES DE CARRERA EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>OFICIALES Y SUBOFICIALES</b>	ET	9.515	9.250	10.067	10.011	9.657	9.259	8.788	8.376	8.292	8.066	7.933
	AR	3.068	2.907	2.724	2.729	2.702	2.735	2.850	2.958	3.043	3.007	2.901
	EA	1.621	2.029	2.288	2.349	2.313	2.344	2.327	2.308	2.350	2.426	2.493
	C.C	802	752	680	682	688	723	702	676	623	529	511
	<b>TOTAL</b>	<b>15.006</b>	<b>14.938</b>	<b>15.759</b>	<b>15.771</b>	<b>15.360</b>	<b>15.061</b>	<b>14.667</b>	<b>14.318</b>	<b>14.308</b>	<b>14.028</b>	<b>13.838</b>
<b>TROPA Y MARINERÍA PERMANENTE</b>	ET	688	645	608	581	538	470	417	448	486	534	597
	AR	17	18	21	22	21	22	30	65	119	178	216
	EA								3	12	21	34
	<b>TOTAL</b>	<b>705</b>	<b>663</b>	<b>629</b>	<b>603</b>	<b>559</b>	<b>492</b>	<b>447</b>	<b>516</b>	<b>617</b>	<b>733</b>	<b>847</b>
<b>TOTALES</b>	<b>15.711</b>	<b>15.601</b>	<b>16.388</b>	<b>16.374</b>	<b>15.919</b>	<b>15.553</b>	<b>15.114</b>	<b>14.834</b>	<b>14.925</b>	<b>14.761</b>	<b>14.685</b>	

Fuente: Subsecretaría de Defensa



Fuente: Subsecretaría de Defensa

A continuación, se presenta un cuadro, por empleos, del número de oficiales y suboficiales con destino y sin destino en esta situación a 31 de diciembre de 2021.

### 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 EJÉRCITO	.	.	3	.	.	.	.	.	3
ALMIRANTE GENERAL	.	.	.	.	1	1	.	.	2
GENERAL DEL AIRE	.	.	.	.	.	.	2	3	5
TENIENTE GENERAL	.	.	3	12	.	.	2	11	28
ALMIRANTE	.	.	.	.	3	5	.	.	8
GENERAL DE DIVISIÓN	2	8	7	26	1	.	5	12	61
VICEALMIRANTE	.	.	.	.	2	11	.	.	13
GENERAL DE BRIGADA	4	11	25	61	.	7	8	12	128
CONTRALMIRANTE	.	.	.	.	9	8	.	.	17
CORONEL	55	146	226	817	44	49	76	160	1.573
CAPITÁN DE NAVÍO	.	.	.	.	73	104	.	.	177
TENIENTE CORONEL	22	154	35	654	8	22	9	70	974
CAPITÁN DE FRAGATA	.	.	.	.	21	48	.	.	69
COMANDANTE	11	55	27	788	5	27	6	77	996
CAPITÁN DE CORBETA	.	.	.	.	10	64	.	.	74
CAPITÁN	2	37	.	397	.	3	1	7	447

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	
TENIENTE DE NAVÍO	.	.	.	.	3	13	.	.	16
TENIENTE	.	1	27	4.311	2	234	40	1.941	6.556
ALFÉREZ DE NAVÍO	.	.	.	.	45	1.168	.	.	1.213
SUBOFICIAL MAYOR	.	.	3	16	.	6	.	4	29
SUBTENIENTE	.	3	1	94	1	11	1	35	146
BRIGADA	.	.	.	65	.	1	.	1	67
SARGENTO PRIMERO	.	1	1	63	3	885	.	8	961
SARGENTO	.	.	.	273	.	3	.	2	278
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>416</b>	<b>358</b>	<b>7.577</b>	<b>231</b>	<b>2.670</b>	<b>150</b>	<b>2.343</b>	<b>13.841</b>

Fuente: Dirección General de Personal

## 1.4. 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 adquieren esta condición al finalizar su compromiso de larga duración (al cumplir 45 años).

De acuerdo con la disposición transitoria quinta de aquella Ley, adquieren igualmente esta condición los militares de complemento que finalizan su compromiso de larga duración al cumplir la misma edad citada anteriormente.

Como al principio de este informe se dijo, en el año 2021 se ofrecieron 250 plazas para reservistas voluntarios y se recibieron 2.565 solicitudes (1.920 hombres y 645 mujeres), lo que supone un incremento de solicitantes del 17,69 %.

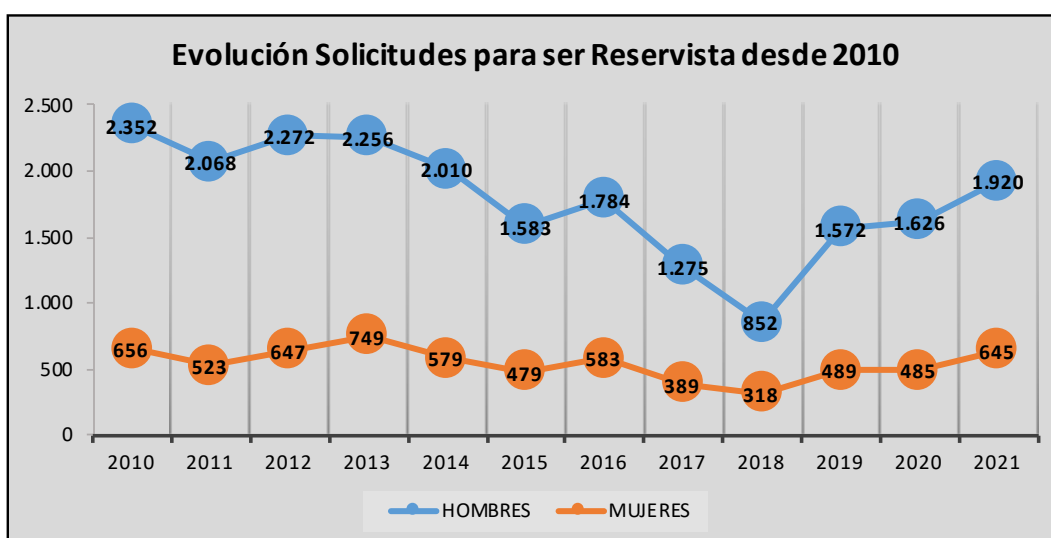
En el siguiente cuadro se muestran las plazas ofertadas y en el gráfico las solicitudes recibidas, desagregadas por hombres y mujeres, desde el año 2010.

### PLAZAS OFERTADAS RESERVISTAS 2010-2021

AÑO	E. TIERRA	ARMADA	E. AIRE	CUERPOS COMUNES	TOTAL
2010	70	19	21	0	110
2011	70	22	20	28	140

AÑO	E. TIERRA	ARMADA	E. AIRE	CUERPOS COMUNES	TOTAL
2012	58	20	12	10	100
2013	20	20	20	40	100
2014	33	20	22	25	100
2015	54	20	26	50	150
2016	44	20	26	60	150
2017	25	13	12	50	100
2018	25	13	12	50	100
2019	50	25	25	50	150
2020	61	33	33	73	200
2021	70		40	100	250

Fuente: Dirección General de Personal



Fuente: Dirección General de Personal

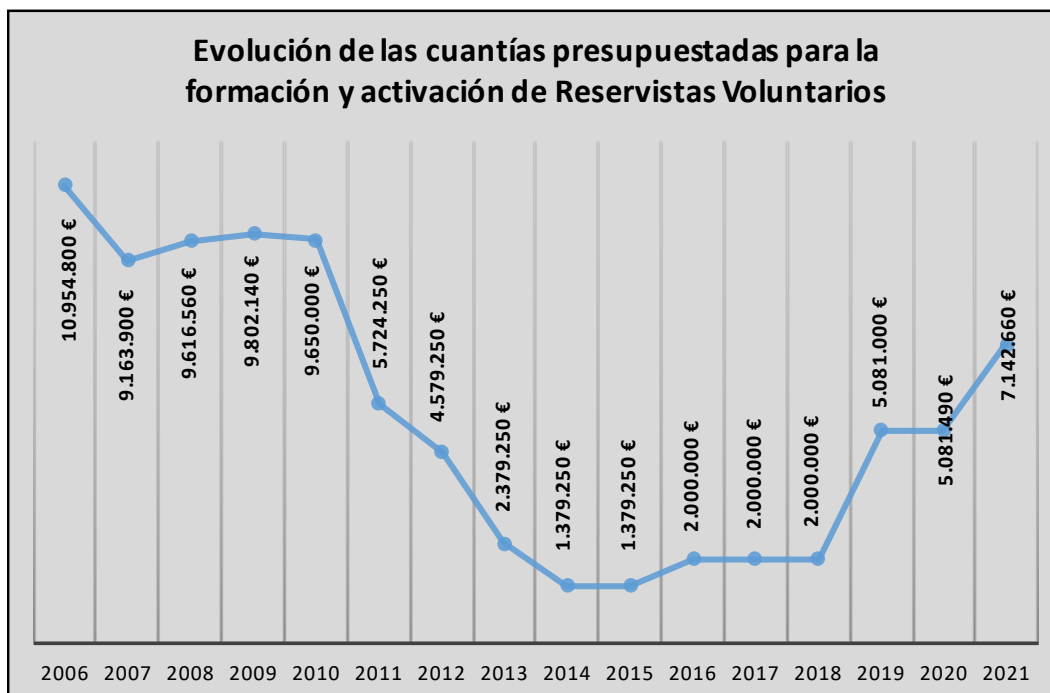
En el siguiente cuadro se muestra la asignación de las plazas ofertadas por categorías y sexo.

### DISTRIBUCIÓN PLAZAS ASIGNADAS PARA RESERVISTAS EN 2021

	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
E. Tierra	36	6	16	2	9	1	61	9
Armada	10	2	9	4	13	2	32	8
E. Aire	14	6	9	6	4	1	27	13
C. Comunes	55	35	6	4			61	39
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>181</b>	<b>69</b>

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Esta oferta de plazas está ligada a las cuantías presupuestarias establecidas para la formación y activación de reservistas y cuya evolución desde el año 2006 se muestra en el siguiente gráfico.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

La siguiente gráfica muestra la evolución de los reservistas voluntarios desde el año 2011.



Fuente: Dirección General de Personal

El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2022 asciende a 3.124 de los cuales 1.730 son oficiales, 949 suboficiales y 445 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 20,25 % del total.

### RESERVISTAS VOLUNTARIOS A 1 DE ENERO DE 2021

	C. COMUNES		E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Comandante	2	.	.	.	.	.	.	.	2	0
Capitán	75	19	69	9	11	.	25	1	180	29
Teniente de Navío	.	.	.	.	25	2	.	.	25	2
Teniente	91	27	240	38	22	1	38	5	391	71
Alferez de Navío	.	.	.	.	52	5	.	.	52	5
Alferez	193	89	348	62	28	3	121	13	690	167
Alferez de Fragata	.	.	.	.	105	11	.	.	105	11
Brigada	.	.	31	18	11	.	10	1	52	19
Sargento 1.º	.	.	138	24	49	10	37	6	224	40
Sargento	27	6	256	68	139	17	83	18	505	109
Cabo 1.º	.	.	39	4	19	.	15	.	73	4
Cabo	.	.	51	19	36	5	24	2	111	26
Soldado	.	.	97	30	34	1	37	9	168	40
Marinero	.	.	.	.	20	3	.	.	20	3
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>141</b>	<b>1.269</b>	<b>272</b>	<b>551</b>	<b>58</b>	<b>390</b>	<b>55</b>	<b>2.598</b>	<b>526</b>

Fuente: Dirección General de Personal

En lo que respecta a los reservistas activados durante el año 2021, los Ejércitos y la Armada han activado un total de 1.234 reservistas, de los cuales 1.072 fueron hombres y 162 mujeres. Este último colectivo representa el 13,13 % del total de reservistas, lo que confirma el progresivo incremento de mujeres entre los reservistas voluntarios.

En la siguiente tabla se muestra la distribución en los Ejércitos por categorías y sexos.

### RESERVISTAS ACTIVADOS DURANTE EL AÑO 2021

	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
E. Tierra	362	55	181	40	82	19	625	114
Armada	126	8	99	12	58	5	283	25
E. Aire	85	13	49	7	30	3	164	23
<b>TOTAL</b>	<b>573</b>	<b>76</b>	<b>329</b>	<b>59</b>	<b>170</b>	<b>27</b>	<b>1.072</b>	<b>162</b>
	<b>649</b>		<b>388</b>		<b>197</b>		<b>1.234</b>	

Fuente: Ejércitos y Armada

En cuanto a los reservistas voluntarios activados para misiones en el exterior durante el año 2021, ha habido un aumento de 3 personas con respecto al año 2020, recuperando los efectivos de los desplegados en 2019.

### RESERVISTAS ACTIVADOS EN MISIONES EXTERIORES EN 2021

MISIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
EUNAVFOR ATALANTA	2	1	3
APOYO MALI	1		1
SNMG-1/2 - GRUPOS MARÍTIMOS PERMANENTES DE LA OTAN	1		1
DESPLIEGUE AFRICANO	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Fuente: Dirección General de Personal

En el año 2021 se ha producido una estabilización del número de reservistas voluntarios con respecto al año 2020 (incremento de 12 reservistas, llegando a un total de 3124), incrementándose el número de reservistas activados en más de un 21 %, por el aumento en la disponibilidad del crédito correspondiente. El número de reservistas activados supone un 39,5 % sobre el total de reservistas voluntarios, ocho puntos más que en 2019.

Por último, se presenta la situación de los reservistas de especial disponibilidad (RED) a fecha 1 de enero de 2022 donde el personal femenino (1.112) representa el 32,30 % del total de este colectivo (4.555) distribuido en 224 oficiales y 4.331 de tropa y marinería.

### RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD A 1 DE ENERO DE 2022

	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Capitán	13	18	36	12	8	.	23	13	80	43
Teniente de Navío	.	.	.	.	4	3	.	.	4	3
Teniente	4	3	40	21	8	.	9	5	61	29
Alferez de Navío	.	.	.	.	3	1	.	.	3	1
Cabo1.º	.	.	651	107	301	51	366	33	1.318	191
Cabo	.	.	861	319	159	54	446	214	1.466	587
Soldado	.	.	351	160	46	17	24	21	421	198
Marinero	.	.	.	.	90	60	.	.	90	60
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>1.939</b>	<b>619</b>	<b>619</b>	<b>186</b>	<b>868</b>	<b>286</b>	<b>3.443</b>	<b>1.112</b>

Fuente: Dirección General de Personal

## 1.5. 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.
- 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).

Pues bien, por lo que respecta al artículo 24 bis de la Ley de la carrera militar, hay 3 casos de militares retirados (1 oficial del ET y 1 suboficial y 1 militar de tropa y marinería de la Armada), con vinculación honorífica, adscritos a unidades de la Armada.

Se considera que se debe seguir impulsando el desarrollo profesional del personal que ha dado lo mejor de sí mismo por su país y desea seguir vinculado con la profesión militar, aportando su experiencia a los cometidos que se adapten a sus posibilidades, así como que puedan acceder a los empleos que por sus méritos y capacidades se hagan acreedores.

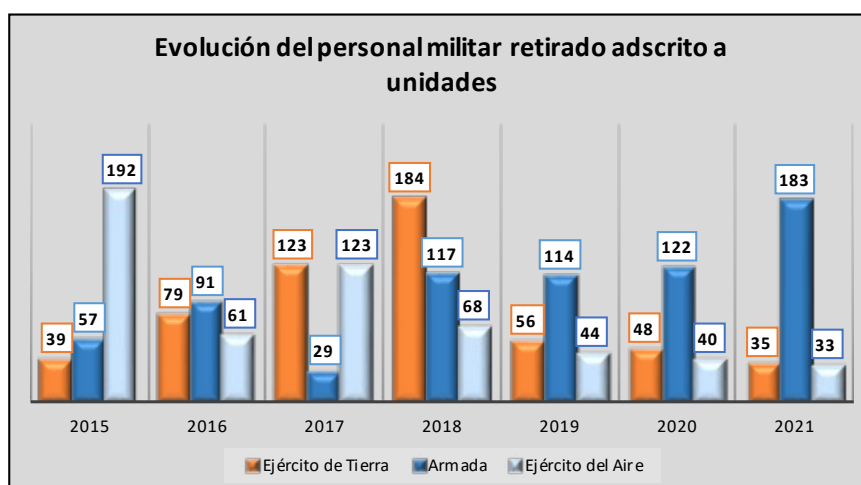
Por lo que respecta al artículo 115 de la Ley de la carrera militar, en el siguiente cuadro se indica el personal militar retirado distribuido por categorías, de los Ejércitos y Armada, que está adscrito a unidades.

## 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
<b>Ejército de Tierra</b>	25		2		8		35	
<b>Armada</b>	136		8		37	2	181	2
<b>Ejército del Aire</b>	17		1		8	6	26	7
<b>TOTAL</b>	178		11		53	8	242	9
	178		11		61		251	

Fuente: Ejércitos y Armada

En el siguiente gráfico se muestra una evolución del personal militar retirado que está adscrito a unidades desde el año 2016 en los Ejércitos.



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, sería conveniente que se concreten las condiciones para que los mismos 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 2021, agrupados por la causa del retiro.

### MILITARES RETIRADOS DURANTE 2021

CAUSAS RETIRO	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Por edad	170		1.086		376		348		1.980	0
20 años servicio militar carrera	2	1	8				12		22	1

CAUSAS RETIRO	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Forzoso (sin 20 años servicio militar carrera)									0	0
Voluntario	10		9		3		1		23	0
Por inutilidad física	7	3	142	22	62	2	25	10	236	37
Por inutilidad física en acto de servicio			11		1	1	2		14	1
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>4</b>	<b>1.256</b>	<b>22</b>	<b>442</b>	<b>3</b>	<b>388</b>	<b>10</b>	<b>2.275</b>	<b>39</b>

Fuente: Dirección General de Personal

## 2. EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2021

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

Con la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se completa el estatuto de los miembros de las Fuerzas Armadas, sustentado en el adecuado equilibrio entre el ejercicio de derechos y la asunción de deberes, para hacer posible el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas y la aplicación del principio de eficacia predicable de toda Administración pública, al que se refiere el artículo 103.1 de la Constitución, de especial consideración en el caso del militar que es depositario de la fuerza y debe estar capacitado y preparado para, a las órdenes del Gobierno, usarla adecuadamente.

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 2021, 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 430/38001/2021, 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 representan, para poder acceder al Consejo de Personal.

Una vez verificadas las resoluciones responsables presentadas por las asociaciones profesionales, por Orden Ministerial 10/2021, de 8 de marzo, se nombró 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.

En lo referente a las iniciativas y quejas de los miembros de las Fuerzas Armadas, continúa la tendencia de los últimos años en el sentido de que se reduce la interposición de iniciativas y quejas en este ciclo. Tras el período inicial de la entrada en vigor de la Ley 9/2011, parece que el número de propuestas anuales van a estabilizarse en un rango similar al del presente ciclo, con tendencia a la baja.

En este año se ha aprobado la Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre, por la que se modifica la orden de 2015 reguladora del régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. Mediante esta disposición se pretende promocionar tanto la igualdad de trato entre los militares como la mejora de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y el impulso del principio de corresponsabilidad. Así, se modifica el régimen del permiso por nacimiento de hijo, que pasa a tener las mismas condiciones de disfrute para ambos progenitores, y se amplía el derecho al disfrute por lactancia también a los dos progenitores. De otra parte, se prevé que las militares víctimas de violencia de género que reduzcan su jornada de trabajo en un tercio o menos mantendrán sus retribuciones íntegras.

## 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.

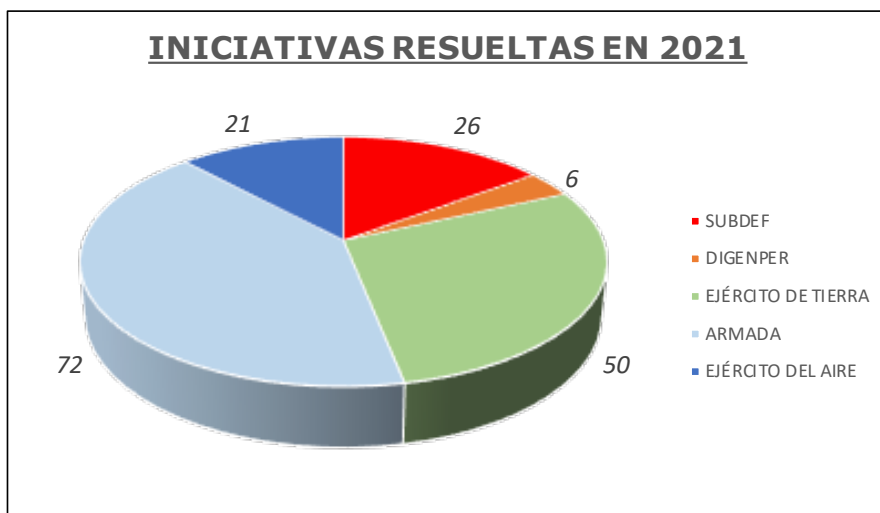
Por su parte, el Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas, define estas figuras de la siguiente manera:

- 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 es 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.

Pues bien, conforme con lo establecido igualmente 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.

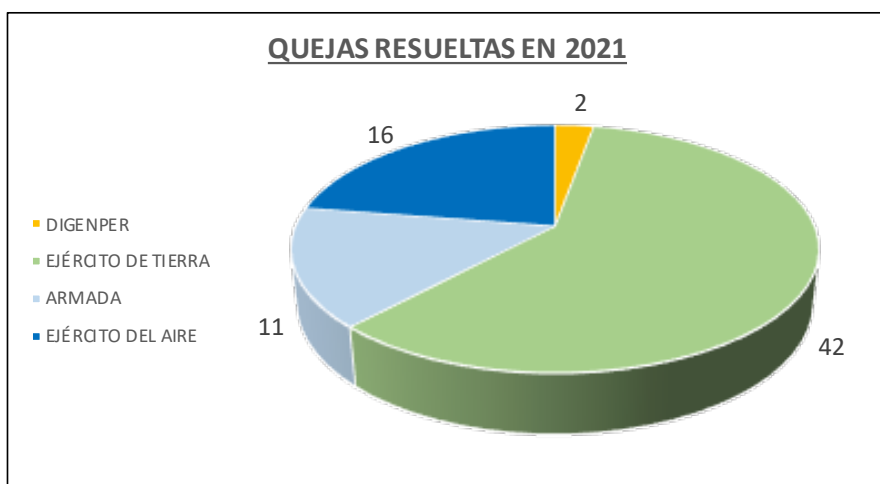
Por su parte, el Real Decreto 176/2014, antes citado, establece, en su artículo 9, que la Subsecretaría de Defensa remitirá el compendio de todos los informes al Observatorio de la vida militar.

Durante el año 2021, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, se han recibido y resuelto un total de 172 iniciativas, de las cuales se han inadmitido setenta y dos (72). Del resto, se han estimado veintiséis (26) y se han desestimado setenta y cuatro (74).



Fuente: Subsecretaría de Defensa

En lo que se refiere a quejas, en el año 2021, se han recibido y resuelto en las Fuerzas Armadas un total de 72 quejas, de las cuales se han inadmitido dieciocho (18). Del resto, se han estimado veinticinco (25) y se han desestimado veintinueve (29). 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 y quejas durante el año 2021, han disminuido las cuestiones referidas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional (en adelante conciliación), y han aumentado las que se refieren a evaluaciones, vacantes, destinos, salidas profesionales y condiciones de vida en las unidades.

Así, la información recibida sobre iniciativas y quejas se resume a continuación según las diferentes autoridades con potestad para resolverlas.

## 2.2.1. Subsecretaría de Defensa

### INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver cuatro (4) iniciativas presentadas en 2020, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla.

#### SUBDEF- INICIATIVAS PENDIENTES DE 2020

PENDIENTES A 1/1/2020	RESUELTAS			SIN RESOLVER A 31/12/2021	REMITIDA A OTRAS AUTORIDADES
	ESTIMADAS	INADMITIDAS/ PÉRDIDA OBJETO	DESESTIMADAS		
4	1	0	2	0	1

Fuente: Subsecretaría de Defensa

La iniciativa estimada venía referida a la solicitud formulada por una alumna de la Academia Central de la Defensa que proponía la confección de «menús aptos para los practicantes de la religión budista en el servicio de catering de la Academia Central de la Defensa». Para la estimación se siguió el criterio manifestado al respecto por la Dirección General de Enseñanza Militar.

Las dos iniciativas desestimadas trataban sobre:

- Una comandante odontólogo que proponía la modificación de la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, modificada por la Instrucción 72/2019, de 20 de diciembre, a fin de que se consideren las especiales circunstancias de los miembros del Cuerpo Militar de Sanidad, Especialidad Fundamental Odontología, en especial, en lo relativo al acceso a la formación de especialización y obtención de especialidades complementarias, y se eviten situaciones de agravio comparativo respecto del resto de Especialidades Fundamentales de dicho Cuerpo Común.  
Se desestimó por no considerarse oportuno llevar a cabo en este momento una modificación de la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del Subsecretario de Defensa, en los términos propuestos por la comandante odontóloga.
- Un cabo mayor proponía la modificación del artículo 20.2 del Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, a fin de ampliar a la exención prevista en el citado precepto a los matrimonios y parejas de hecho en activo pendientes de asignación de destino (SAPAD) con hijos menores de 12 años, y a las familias monoparentales, que se encuentren en las mismas circunstancias.  
Se desestimó, por entenderse que el ámbito de aplicación podría llegar a ser muy amplio y generar situaciones de SAPAD que se alarguen en el tiempo y que queden blindadas en todo caso, sin opción a resolverlas. Con respecto a las familias monoparentales se remarcó que, por sus circunstancias particulares, ya son objeto de una especial protección en el artículo 14 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 FAS.

En la Subsecretaría de Defensa tuvieron entrada durante 2021, para resolución, un total de 43 iniciativas, dictándose 23 acuerdos sobre las mismas; de ellos 2 han sido estima-

torios; 20 desestimatorios; y 1 de inadmisión. Respecto de las 20 resoluciones restantes, 5 se remitieron a la autoridad competente y 15 continúan en tramitación.

### INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2021

RESUELTAS			DEVUELTAS	PENDIENTES	TOTAL
ESTIMADAS	DESESTIMADAS	INADMITIDAS			
2	20	1	5	15	43

Fuente: Subsecretaría de Defensa

Las dos iniciativas estimadas, tenían el siguiente contenido:

- Presentada por un soldado destinado en el Tercio Sur de Infantería de Marina que propone la revisión 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, a fin de incluir al personal de los equipos operativos de seguridad (EOS) de las unidades de la Fuerza de Protección de Infantería de Marina, entre el personal susceptible de percibir el incentivo por años de servicio. Se estima y, en consecuencia, se acuerda modificar la citada Orden a fin de incluir en su anexo, al citado personal.
- Presentada por un sargento 1.º que propone que el Ministerio de Defensa promueva y realice las gestiones oportunas con el Ministerio de Hacienda para que se declaren exentas de tributación del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) los rendimientos del trabajo devengados durante los días de estancia en el extranjero por parte del personal que participa en misiones en el exterior. Se estima parcialmente la iniciativa en el sentido de que por parte del Ministerio de Defensa se sigan efectuando las gestiones oportunas con la Dirección General de Tributos a tal fin.

La iniciativa inadmitida, trataba sobre proceder a las gestiones oportunas con el Ministerio de Hacienda para que se declaren exentas de tributación del IRPF los rendimientos del trabajo devengados durante los días de estancia en el extranjero por parte del personal que participa en misiones en el exterior y que cumpla los requisitos señalados en el artículo 7.p de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio. Se inadmitió por concurrir la causa contemplada en el artículo 7.3.a) del Real Decreto 176/2014 de 21 de marzo, al haber sido resuelta con anterioridad otra sustancialmente igual.

Las cuestiones que se plantearon en las iniciativas que resultaron desestimadas se han relacionado con:

- Modificación del artículo 109.5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en el sentido de añadir una excepción a la suspensión de la condición militar para el personal comprendido en la letra i) del apartado 1 de este artículo referida al «personal autorizado por el ministro de Defensa a participar en el desarrollo de programas específicos de interés para la defensa en entidades, empresas u organismos ajenos al Ministerio de Defensa».
- Se desestima por considerarse que no es admisible que, quien opta por pasar a la situación administrativa de servicios especiales, con las consecuencias favorables que derivan de tener condición militar en suspenso (retribuciones no militares, suspensión de obligaciones y no sujeción al régimen penal ni disciplinario militar, entre otras), pretenda seguir disfrutando de los efectos favorables propios de la situación de servicio activo, pero sin asumir a cambio los inconvenientes añadidos.

- Modificación de la Instrucción 71/2019, de 18 de diciembre, del jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, que desarrolla 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, en el sentido de suprimir el límite de puntos en la valoración del componente H1 «idiomas», así como incrementar la valoración de los elementos G «enseñanza» y H «cursos e idiomas» a costa del elemento E «destinos y situaciones» establecida en dicha Instrucción.  
Se desestima por considerar que con las limitaciones establecidas se pretende evitar sobrevaloraciones no deseadas en dichos elementos, que pudieran distorsionar la ordenación final de los evaluados.
- Modificación de los actuales 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), de forma 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.  
Se desestima 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.
- Ampliación del plazo de presentación de solicitudes en las convocatorias de acceso a las Escalas de oficiales de los Cuerpos de Intendencia para que el personal que haya finalizado el grado universitario en la convocatoria ordinaria aporte la documentación exigida en el plazo establecido.  
Se desestima porque para que se puedan materializar los hitos académicos establecidos en los diferentes planes de estudios establecidos para cada tipo enseñanza de formación, la incorporación a los centros docentes militares de formación debe llevarse a efecto en las fechas establecidas en las respectivas convocatorias.
- 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 considere 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.  
Se desestima la propuesta, 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.
- Modificación de la Instrucción 30/2014, de 20 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, para que el destino en la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal de una cabo 1.º sea considerado como destino en el que se cumplan condiciones para el ascenso y que sea puntuable en similitud a los criterios del Cuartel General de la Armada u Órganos de la Jefatura de Personal.  
Se desestima por no considerarlo justificado, teniendo en cuenta que, en todo caso, solo afecta a la interesada al no existir otros miembros de la Escala de marinería del Cuerpo General de la Armada en su unidad de destino.
- Propuesta de ascenso inmediato de todo comandante jefe de batallón/ grupo, al empleo de teniente coronel, con fecha efectiva de su relevo en el mando.

- Se desestima considerando que según el artículo 88.2.b) de la Ley de la carrera militar los ascensos por el sistema de clasificación se producirán «por el orden derivado de un proceso de evaluación».
- Propuesta de modificación del artículo 17 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, para que el personal militar que como consecuencia del resultado de un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, haya sido declarado útil con limitación para ocupar determinados destinos, pueda ser nombrado reservista de especial disponibilidad al cumplir los 18 años de servicio, sin tener que cumplir los cuarenta y cinco años de edad.  
Se desestima porque se considera que se podría originar un agravio comparativo entre el personal APL y aquel sin ningún tipo de limitación.
  - Regular la condición militar de los militares de Complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal de las Fuerzas Armadas, reconociéndoles el modelo de carrera militar definido en el artículo 74 de la Ley 39/2007, de la carrera militar sin distinción alguna con el resto de los militares de carrera.  
Se desestima porque la regulación de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, se detalla en la disposición transitoria quinta de la LCM.
  - Ascenso honorífico al empleo de capitán de los suboficiales mayores que previamente hayan ascendido a teniente en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria séptima de la Ley 39/2007.  
Se desestima por considerar que la pretensión de ascender al empleo capitán con carácter honorífico, al pasar a retiro, como forma de diferenciarse del resto de suboficiales está fuera del espíritu de promoción profesional otorgado a los suboficiales por la Ley 13/1974, de 30 de marzo.
  - Anular la fecha que ha determinado el Real Decreto 296/2021, de 21 de abril, por el que se modifica el Reglamento de Especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, con el fin de que el personal perteneciente a alguna de las especialidades fundamentales declaradas a extinguir por el Reglamento de Especialidades Fundamentales de las FAS, y pertenezcan a las especialidades fundamentales de Infantería o Artillería, puedan solicitar, con carácter voluntario, la pertenencia a la nueva especialidad fundamental correspondiente, sin límite de fecha de ingreso en la escala.  
Se desestima porque la fecha establecida (1 de agosto de 1998) obedece a la formación que recibieron los suboficiales que ingresaron con anterioridad al 1 de agosto de 1998 era de tres años de duración, y les capacitaba, de acuerdo con su plan de estudios, para ejercer las competencias en ambos campos de actividad (infantería ligera e infantería acorazada/mecanizada), por lo que egresaron de los centros docentes militares de formación con la especialidad fundamental Infantería o Artillería.
  - Modificación de la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, del subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación en los Cuerpos Comunes de las FAS, en el sentido de que, en el apartado referido a la «Trayectoria profesional», se contabilicen todas las publicaciones científicas desde que el oficial médico ingrese en el Cuerpo Militar de Sanidad, independientemente del tipo de artículo y del medio en el que se publicaron. Así mismo, propone que se valore como tiempo ejerciendo actividad docente, la realizada por los profesores asociados en Ciencias de la Salud del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, nombrados por la Universidad de Alcalá de Henares.  
Se desestima por no considerarse oportuno modificar dicha Instrucción que ha sido objeto de una profunda revisión en los últimos años, siendo la última la que dio lugar a la Instrucción 72/2019, de 20 de diciembre, del Subsecretario de Defensa.
  - Modificación del artículo 20, punto 2, del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, con el fin de eliminar como causa de exención para ser destinados con carácter forzoso

a aquel personal, que cumpliendo lo señalado en dicho precepto, se encuentra, sin embargo, en situación de servicio activo pendiente de asignación de destino.

Se desestima porque podría entrar en conflicto con la obligación de la Administración de asignar un destino en un período inferior a 6 meses a los militares que se encuentren en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, contemplada en el artículo 14.6 del Reglamento de destinos, así como con lo dispuesto en el artículo 20.1 del Reglamento.

- Recuperación del uso de la gorra de plato en sustitución del sombrero femenino para todo el personal de las Fuerzas Armadas.

Se desestima de conformidad con el informe desfavorable de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal y de la SDG de Personal Militar por no considerarse suficientemente justificadas las razones alegadas por la interesada.

- Propuesta de que el Ministerio de Defensa articule procedimientos en colaboración con las distintas Administraciones públicas y con el sector privado para facilitar la contratación de los militares de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal. Se desestima ya que no es posible establecer un procedimiento único que garantice el acceso al personal militar de tropa y marinería dada la diversidad de requisitos en las convocatorias de puestos de trabajo temporales en las diferentes Administraciones públicas, pudiendo utilizar los procedimientos ya contemplados en la normativa vigente, así como a través de las reservas de plazas previstas en los convenios suscritos por el Ministerio de Defensa con diversas administraciones autonómicas y locales.

- Modificar el método de valoración de las aptitudes psicofísicas establecido en la normativa de acceso a una relación de servicios de carácter permanente del personal militar declarado apto con limitaciones para que dicho personal tenga las mismas posibilidades que el resto de los militares.

Se desestima de conformidad con los informes desfavorables emitidos al respecto por la SDG de Reclutamiento y Desarrollo profesional de personal militar y reservistas de especial disponibilidad, la SDG de Planificación y Costes de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica General de la Defensa.

- Establecer un cupo reservado exclusivamente al empleo de cabo del Ejército del Aire y del Espacio en los próximos cupos que se vayan a autorizar para el pase voluntario a la situación de reserva en el ciclo 2021/2022.

Se desestima por considerar que no se aprecia circunstancias que pudiera justificar acceder a la propuesta efectuada, que, por otra parte, resultaría un agravio comparativo en contra de los cabos 1.º del Ejército del Aire y del Espacio.

- Modificar la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar para que todo oficial que haya solicitado el pase a la situación de reserva amparado en el apartado 4 de la Disposición Transitoria 8.ª, párrafo 2 de dicha ley, pueda ascender al empleo superior aun estando en la situación de reserva.

Se desestima por considerar que produciría agravios comparativos con respecto al personal, que no ha solicitado el pase voluntario a la situación de reserva y ha permanecido en servicio activo.

- Modificar la Disposición Transitoria séptima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, para que los suboficiales puedan solicitar el ascenso a teniente al pasar a la reserva, aunque hayan obtenido el empleo de sargento con posterioridad al 20 de mayo de 1999.

Se desestima por que dicha disposición transitoria séptima tiene su origen en los posibles derechos que se suspendieron en aplicación de la Ley 17/1989, relativos a los ascensos de los suboficiales a teniente de las escalas auxiliares y medias.

- Modificar el baremo aplicado en el concurso para la enajenación de viviendas militares desocupadas contenido en la Orden Ministerial 384/2000, de 26 de diciembre, considerando que la aplicación de los criterios establecidos en el baremo perjudica al personal militar sin hijos.

Se desestima por considerar que no se ha producido variación de las circunstancias que motivaron los baremos fijados por la mencionada Orden Ministerial y que la normativa estatal da mayor relevancia, en materia de atención social y ayudas, a las cargas familiares que a otros parámetros.

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las iniciativas resueltas en la Subsecretaría de Defensa durante 2021.

### SUBDEF- INICIATIVAS 2021 POR ASUNTO

ASUNTO	N.º INICIATIVAS
Incentivos por año de servicio	1
Exención tributación IRPF misiones	2
Situaciones	2
Ascensos en reserva	2
Acción social	1
Evaluaciones	2
Conciliación	2
Requisitos de convocatorias de acceso	1
Promoción profesional	3
Salidas profesionales	1
Uniformidad	1
Vacantes y destinos	2
APL	2
Especialidades fundamentales	1

Fuente: Subsecretaría de Defensa

El origen de las iniciativas que durante el año 2021 se han tramitado en la SUBDEF es el siguiente

### ORIGEN DE LAS INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2021

E. TIERRA	ARMADA	E. AIRE	C. COMUNES	TOTAL
21	7	11	4	43

Fuente: Subsecretaría de Defensa

De las cuarenta y tres iniciativas (43), treintaisiete (37) han sido presentadas por hombres y seis por mujeres, siendo dos de oficiales generales, dieciséis de oficiales, once de suboficiales y catorce de militares de tropa y marinería.

### INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2021

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
37	6	43

Fuente: Subsecretaría de Defensa

## INICIATIVAS TRAMITADAS EN SUBDEF 2021 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	N.º
OFICIALES GENERALES	2
ESCALA DE OFICIALES	16
ESCALA DE SUBOFICIALES	11
ESCALA TROPA Y MARINERÍA	14

Fuente: Subsecretaría de Defensa

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

Los retrasos que en algunos casos se producen, son debidos fundamentalmente a la circunstancia de que, cuando se reciben las iniciativas en la Subsecretaría de Defensa, ha transcurrido ya un considerable período de tiempo debido a la tramitación (sucesivos informes) que requieren las mismas. Dado que no hay un grupo de trabajo a nivel de la Subsecretaría de Defensa, y con el objeto de recabar los suficientes elementos de juicio para valorar adecuadamente las propuestas presentadas en las iniciativas, por parte de SUBDEF se recaban informes de diversas autoridades y organismos, que varían en función de la materia sobre la que versa la iniciativa, lo que retrasa la adopción del correspondiente acuerdo.

Como en años anteriores, en 2021, se ha continuado remitiendo una copia de todas las resoluciones dictadas por el subsecretario de Defensa, que resuelven iniciativas, a los Mandos de Personal y 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 176/2014, de 21 de marzo, 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.

### QUEJAS

En la Subsecretaría de Defensa tuvieron entrada para resolución, durante el año 2021, un total de tres quejas. Las tres se reencaminaron a la autoridad competente para su resolución.

Cada una de las tres quejas procedía de cada Ejército y la Armada, siendo elevadas por dos oficiales y un suboficial.

### 2.2.2. Dirección General de Personal

En el ámbito de las competencias, la DIGENPER resolvió seis (6) iniciativas, de las cuales fueron inadmitidas tres y desestimadas otras tres. También resolvió dos quejas, que fueron desestimadas.

### INICIATIVAS

De las seis iniciativas resueltas por DIGENPER en 2021, tres habían tenido entrada en el año 2020. Los asuntos de los que trataron se reflejan en el siguiente cuadro.

## DIGENPER- INICIATIVAS 2021 POR ASUNTO

N.º Iniciativas	ASUNTO	Estimada/ Desestimada/ Inadmitida
1	Puntuación más elevada del «Curso de Contratación Intendencia ET» para el personal del CJM. (Pendiente 2020)	DESESTIMADA
1	Puntuación cursos en evaluaciones de personal de Cuerpos Comunes. (Pendiente 2020)	DESESTIMADA
1	Modificación DT 6.º LCM para permitir ascender en la reserva a los oficiales enfermeros. (Pendiente 2020)	INADMITIDA
1	Conciliación	INADMITIDA
1	Competencia profesional	INADMITIDA
1	Ascensos reserva SOF músicos	DESESTIMADA

Fuente: Dirección General de Personal

## QUEJAS

### DIGENPER- QUEJAS 2021 POR ASUNTO

N.º Quejas	ASUNTO	Estimada/ Desestimada/ Inadmitida
2	Destinos en el extranjero	DESESTIMADAS

Fuente: Dirección General de Personal

### 2.2.3. Ejército de Tierra

En el ámbito del Ejército de Tierra se resolvieron cincuenta (50) iniciativas, de las cuales dieciocho (18) fueron inadmitidas, veintitrés (23) desestimadas y nueve (9) estimadas. También se resolvieron cuarenta y dos (42) quejas, de las que trece (13) fueron inadmitidas, diecinueve (19) desestimadas y diez (10) estimadas.

Mientras que la mayoría de las iniciativas fueron resueltas por el Mando de Personal (37), la mayoría de las quejas fueron resueltas por los jefes de las unidades, centros y organismos (29).

## INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver diecisiete (17) iniciativas presentadas en 2020, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Solo una de esas iniciativas fue presentada por una mujer.

### EJÉRCITO DE TIERRA- INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO		3		3
MAPER	3	1	10	14
Total	3	4	10	17

Fuente: Ejército de Tierra

Los asuntos tratados en estas iniciativas pendientes fueron los siguientes:

### **EJÉRCITO DE TIERRA- INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021**

N.º Iniciativas	ASUNTO	RESOLUCIÓN
4	Movilidad personal de la especialidad fundamental HAM	1 DESESTIMADA
		3 INADMITIDA
1	Asistencia a la Escuela Oficial de idiomas en horario de mañana	INADMITIDA
1	Estandarización denominación escala de complemento	ESTIMADA P.
1	Realización de dos escalafones diferentes para MILCOM temporales y de carrera	DESESTIMADA
1	Estudio datos evaluaciones ascenso a subteniente AEO Y AET y modificación I 71-2019 si procede	ESTIMADA
1	Contratación de personal civil en la AGM que alivie la carga de trabajo de tropa en servicio de apoyo comedores	DESESTIMADA
1	Anulación modificación anexo II IT 14/14 act. 2017 por no haber incluido unidades de nueva creación sino otros cambios-UME	DESESTIMADA
1	Ampliar ámbito de aplicación de la Directiva 06/14 al personal PAD	ESTIMADA
1	Uso sobre el uniforme de condecoraciones de asociaciones civiles con motivo del servicio	DESESTIMADA
1	Mod. Inst. evaluaciones baremo destino unidades Guardia Civil personal CINET	DESESTIMADA
1	Mod. Inst. evaluaciones considerar dirección RLM como tiempo de mando o función	DESESTIMADA
1	Cambio de la valoración del TS PRL (NG 1/12) y tratamiento componente D2 Instrucción de evaluaciones (I 71/2019)	DESESTIMADA
1	Observaciones en la publicación de vacantes en Defensa para APL	DESESTIMADA
1	Posibilidad de optar a las vacantes CIPET/CINET EL PERSONAL MECAR, MECMAT, SISEL, ABSTO, ADMON Y TECAP	DESESTIMADA

Fuente: Ejército de Tierra

Respecto de las iniciativas que se han recibido en el ámbito del Ejército de Tierra, diez (10) se han resuelto en las UCO y 23 se han resuelto en el Mando de Personal. De ellas, siete fueron presentadas por mujeres. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

### **EJÉRCITO DE TIERRA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021**

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	5	4	1	10
MAPER	1	9	10	20
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

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 2021.

## EJÉRCITO DE TIERRA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021

N.º Iniciativas	ASUNTO	RESOLUCIÓN
1	Flexibilizar acceso condición RED, revisión concepto incompatibilidad y vincular remuneración RED a SMI (LTM 8/2006)	DESESTIMADA
1	Ascender durante el ciclo de ascensos en situación de reserva	DESESTIMADA
1	Cambio de denominación de las plantillas orgánicas USAC	DESESTIMADA
1	Inclusión personal sin destino ALM de la BAE	DESESTIMADA
1	Asistencia a la Escuela Oficial de Idiomas en horario de mañana	INADMITIDA
1	Modificación Instrucción 71_19 «Valoración elemento E jefe Bón. Alumnos»	DESESTIMADA
1	Propuesta inserción laboral MPTM bolsas de trabajo Administraciones públicas	DESESTIMADA
1	Movilidad personal APL con perfil crítico	DESESTIMADA
1	Ascenso honorífico a capitán de los suboficiales mayores	DESESTIMADA
1	Uso de las residencias militares de descanso por parte de los reservistas de especial disponibilidad	INADMITIDA
1	Posibilidad de que Cte. con el CAPACET VII puedan solicitar vacantes que tengan exigencia de ETRAY en puestos de nivel inferior a brigada o en centros	DESESTIMADA
2	Exención de tributación del IRPF por rendimientos económicos percibidos en misiones internacionales	INADMITIDA
1	Modificación de la Instrucción 60/2019 de SUBDEF (destinos donde se cumplen condiciones para el ascenso)	INADMITIDA
1	Derogación o modificación de la Directiva 01/00 sobre sucesión de Mando del EME(DIVLOG)	ESTIMADA
1	Modificación acorde a normativa actual del <i>Libro de Normas de Régimen Interior del Acuartelamiento</i> «Academia General Militar»	ESTIMADA
1	Modificación Instrucción 71/2019 (componente D3 y Elemento E) Cte. del CIPET destinados en DIGENECO	DESESTIMADA
1	Modificación del Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo	DESESTIMADA
1	Criterios para la asignación de CSCE (Mod IT 06/20 o IT 71/19)	DESESTIMADA
1	Instrucción 71/2019, revisión del coeficiente K1 en el componente D1 para los suboficiales del CGET	DESESTIMADA
1	Criterio antigüedad en curso grabador módulo PRISFAS	EN TRÁMITE
1	Localidad destino personal del ET en la EMPMP del EA	ESTIMADA
1	Modificación de la Resolución 516/09231/21, del JEME, para que el personal APL, con el empleo de brigada, cumpla las condiciones para el ascenso en cualquier destino en la estructura del Ejército de Tierra	DESESTIMADA
1	Designación como especialidad crítica especialidad ELCTN empleo subteniente	DESESTIMADA
1	Modificación de la composición del personal de la Unidad de Seguridad	DESESTIMADA
1	Consideración en la IT 71/2019 como Mando de Unidad el mando de UEW del REW-32	DESESTIMADA
1	Creación prenda uniformidad de verano	EN TRÁMITE
1	Cesión plazas permanencia distintos ejércitos	EN TRÁMITE
1	Creación del distintivo de curso aptitud pedagógica (para oficiales)	EN TRÁMITE
1	Modificación concierto ISFAS con entidades aseguradas	EN TRÁMITE

N.º Iniciativas	ASUNTO	RESOLUCIÓN
1	Construcción de un CEI en la Base General Almirante	EN TRÁMITE
1	Reordenamiento escalafón cabo 1.º –curso VIII-01–	EN TRÁMITE
1	Distintivo de permanencia en unidades paracaidistas	EN TRÁMITE
1	Actualización Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo (indemnizaciones por razón de servicio), y medidas compensatorias	EN TRÁMITE
1	Modificación fecha fin reservista de especial disponibilidad (RED) a 67 años	EN TRÁMITE
1	Bonificación estudios universitarios a reservistas de especial disponibilidad (RED)	EN TRÁMITE
1	Modificación de asignación del CDE a personal con reducción de jornada	ESTIMADA
1	Realización de campeonato de tiro con pistola	ESTIMADA
1	Acondicionamiento del cuerpo de guardia	ESTIMADA
1	Uso de secadora para el personal del servicio	ESTIMADA

Fuente: Ejército de Tierra

## QUEJAS

Quedaban pendientes de resolver cuatro (4) quejas presentadas en 2020, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Todas estas quejas fueron presentadas por hombres.

### EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	1		1	2
MAPER		1	1	2
<b>Total</b>	1	1	2	<b>4</b>

Fuente: Ejército de Tierra

Los asuntos tratados en estas quejas pendientes fueron los siguientes

### EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

N.º DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
1	Irregularidades instrucción EICP	INADMITIDA
1	Nombramiento del servicio BAD Tte. Flomesta	DESESTIMADA
1	Necesidad de servicio de alimentación en unidad	ESTIMADA PARCIAL * DESESTIMADA

\*Elevada en 2.ª instancia, estimada parcialmente en 1.ª instancia y desestimada en segunda

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 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	8	5	14	27
MAPER	1	8	3	12
<b>Total</b>	9	13	17	<b>39</b>

Fuente: Ejército de Tierra

Los asuntos tratados en estas quejas fueron los siguientes

## EJÉRCITO DE TIERRA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

N.º DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
1	Deficiencias edf. n.º 52, Base Jaime I (vestuarios femeninos de cabos 1.º)	DESESTIMADA
1	Deficiencias edf. n.º 52, Base Jaime I (vestuarios masculinos de cabos 1.º)	ESTIMADA PARCIAL
1	Mejora procedimientos administrativo en el BHELMA IV	INADMITIDA/ INADMITIDA*
1	Nombramiento del servicio BAD Tte. Flomesta	DESESTIMADA
1	Asignación puntos AVET	INADMITIDA
1	Modificación del <i>Libro de Normas de Régimen Interior</i> de la Base Jaime I exonerando al personal de tropa de 53 o más años del servicio de guardia de seguridad.	DESESTIMADA/ ESTIMADA*
1	El deber solicitar días de vacaciones para el período estival de Semana Santa 2021	DESESTIMADA/ DESESTIMADA*
1	Volcado de datos de vacunación del personal militar a la base de datos del M.º de Sanidad	ESTIMADA
1	Vulneración del art. 23.2 de la constitución en relación con el art. 42, 75 y 88 y ss. de la Ley 39/2007	DESESTIMADA
1	Emisión de la resolución a la instancia cursada «estimatoria» y abono de los derechos reconocidos, tras 18 meses. Solución a los «problemas técnicos aducidos»	INADMITIDA
4	Informática: Especialidad crítica permanente	DESESTIMADA
1	Exclusión de petición de vacante de libre designación	ESTIMADA
1	Anulación de oficio de SEGENPOL de 8/JUL./21 Rdo. Invitación participación curso virtual FMOC-20, oficiales militares femeninas de NN. UU. «Female Military Officers Course, FMOC»	INADMITIDA
1	NO cumplimiento en su totalidad, la resolución estimatoria de 14 de noviembre de 2019 del JEME, por la que se le reconocía el abono del CSCE correspondiendo a la Jefatura interina desarrollada. Faltando por abonar, los años 2016 y 2017	INADMITIDA
5	Exención en Guardia de Orden del personal del CALOG-OP	DESESTIMADA
1	Empeoramiento de la calidad de la alimentación en la Base Alfonso XIII	EN TRÁMITE
1	Corte prolongado suministro agua (BD San Jorge)	ESTIMADA
1	Imposibilidad de uso de instalaciones en horario de tarde	DESESTIMADA
1	Vestuarios y taquillas suboficiales del ROI 1.	EN TRÁMITE
1	Filtraciones vestuario femenino edf. 52	ESTIMADA
4	No disponibilidad servicio de cocina por la noche para la guardia de seguridad del acuartelamiento Vigil de Quiñones	DESESTIMADA

N.º DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
1	Nombramiento de servicio de cabo 1.º de cuartel	ESTIMADA
1	Recuperación servicio en base, servicios, maniobras	ESTIMADA
1	No conocimiento de la existencia de una norma en el ET que regule el procedimiento que debe seguir un militar cuando presenta documentación personal en su unidad para su tramitación en el ámbito del MINISDEF	INADMITIDA
1	Asignación de puesto de trabajo	ESTIMADA
*Elevada en 2.ª instancia, estimada parcialmente en 1.ª instancia y desestimada en segunda		

Fuente: Ejército de Tierra

## 2.2.4. Armada

En el ámbito de la Armada se resolvieron setenta y dos (72) iniciativas, de las que cuarenta y seis (46) fueron inadmitidas, dieciséis (16) desestimadas, y diez (10) estimadas. También se resolvieron once (11) quejas, dos (2) fueron inadmitidas, seis (6) desestimadas y tres (3) estimadas.

La mayoría de las iniciativas fueron resueltas por el ALPER (65), y la mayoría de las quejas por los jefes de las UCO (7).

### INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver seis (6) iniciativas presentadas en 2020, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Todas fueron presentadas por hombres.

#### ARMADA/ INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO				0
ALPER	3		3	6
<b>Total</b>	3	0	3	<b>6</b>

Fuente: Armada

Los asuntos tratados en estas iniciativas pendientes fueron los siguientes

#### ARMADA/ INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

N.º DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
2	Cursos de Formación y Perfeccionamiento	ESTIMADAS
2	Guardias y servicios	DESESTIMADAS
1	Uso de CDSCA	DESESTIMADA
1	Vida a bordo en unidades	ESTIMADA

Fuente: Armada

Respecto de las iniciativas que se han recibido en el ámbito de la Armada durante 2021, siete (7) se han resuelto en las UCO y 59 se han resuelto por el ALPER. De ellas, tres

fueron presentadas por mujeres. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

### ARMADA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	2		5	7
ALPER	7	41	11	59
<b>Total</b>	9	41	16	<b>66</b>

Fuente: Armada

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las iniciativas resueltas en la Jefatura de Personal de la Armada durante 2021.

### ARMADA/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021

N.º DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA	RESOLUCIÓN
1	Acción Social	1 DESESTIMADA
1	Conciliación	1 DESESTIMADA
4	Formación	1 ESTIMADA
		2 DESESTIMADAS
		1 INADMITIDA
5	Guardias y servicios	1 ESTIMADA
		1 DESESTIMADA
		3 INADMITIDAS
43	Promoción profesional	1 ESTIMADA
		5 DESESTIMADAS
		37 INADMITIDAS
1	Régimen interior unidades	1 ESTIMADA
3	Retribuciones	3 INADMITIDAS
3	Uniformidad y vestuario	1 ESTIMADA
		1 DESESTIMADA
		1 INADMITIDA
4	Vacantes y destinos	2 ESTIMADA
		2 DESESTIMADAS
1	Vida a bordo de las unidades	1 INADMITIDA

Fuente: Armada

### QUEJAS

Quedaba pendiente de resolver una queja presentada en 2020, referida al régimen de ascensos, que fue inadmitida.

El siguiente cuadro presenta de forma agrupada los asuntos tratados en las quejas resueltas en la Jefatura de Personal de la Armada durante 2021. De las diez (10) quejas presentadas, tres lo fueron por mujeres.

## ARMADA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	2	1	4	7
MAPER	1		2	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Fuente: Armada

Los asuntos tratados en estas quejas fueron los siguientes

## ARMADA/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

N.º DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA	RESOLUCIÓN
2	Comisiones de servicio	2 DESESTIMADA
1	Conciliación	1 ESTIMADA
5	Guardias y servicios	1 ESTIMADA
		3 DESESTIMADAS
		1 INADMITIDA
1	Uniformidad y vestuario	1 DESESTIMADA
1	Vida a bordo de las unidades	1 ESTIMADA

Fuente: Armada

### 2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio

En el ámbito del Ejército del Aire y del Espacio, se resolvieron veintiuna (21) iniciativas, seis (6) fueron inadmitidas, doce (12) desestimadas, y tres (3) estimadas. También se resolvieron dieciséis (16) quejas, dos (2) fueron inadmitidas, dos (2) desestimadas y doce (12) estimadas.

La mayoría de las iniciativas fueron resueltas por el Mando de Personal (16), y la mayoría de las quejas por los jefes de las UCO (12).

### INICIATIVAS

Quedaban pendientes de resolver doce (12) iniciativas presentadas en 2020, cuyas vicisitudes se recogen en la siguiente tabla. Cinco de ellas fueron presentadas por mujeres.

## EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO		2		2
ALPER	2	3	5	10
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Los asuntos tratados en estas iniciativas pendientes fueron los siguientes

### **EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS PENDIENTES 2020 RESUELTAS EN 2021**

N.º DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA (E. AIRE)	RESOLUCIÓN
2	Recuperar el uso de la gorra de plato en sustitución del gorro femenino gris aviación	INADMITIDA
1	Aprovechamiento y explotación de cursos OTAN que se hayan cursado y estén en desuso bajo denominación «Proyecto NOMAD»	DESESTIMADA
1	Solicitud de Acceso a RED	INADMITIDA
2	Recuperación del uso de la gorra de plato en sustitución del actual sombrero femenino	INADMITIDA
1	Valoración cursos <i>on-line</i> y presenciales con independencia de los créditos	DESESTIMADA
1	Estudio viabilidad conversión ESTAER en un centro universitario dependiente del MINISDEF	DESESTIMADA
1	Uso medalla Prestige con distintivo punto cero	DESESTIMADA
1	Nombramiento como profesor de número a aquel personal de la escala de tropa que ejerce funciones docentes y que cumpla con los requisitos de la Orden DEF/426/2017, de 8 mayo, por la que se aprueba el Régimen del profesorado de los centros docentes militares	DESESTIMADA
1	Modificación fechas nombramiento juntas IPEC	ESTIMADA
1	Realizar conferencias proyecto «JUNTOS HACIA ADELANTE»	ESTIMADA

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Respecto de las iniciativas que se han recibido durante 2021 en el ámbito del Ejército del Aire y del Espacio, once (11) se han resuelto en las UCO y seis se han resuelto por el MAPER del Ejército del Aire y del Espacio. De ellas, tres fueron presentadas por mujeres. Las resoluciones adoptadas se resumen cuantitativamente en la siguiente tabla.

### **EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021**

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO		2		2
MAPER	1	1	5	7
<b>Total</b>	1	3	5	<b>9</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Los asuntos tratados en estas iniciativas fueron los siguientes

### **EJÉRCITO DEL AIRE/ INICIATIVAS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN 2021**

N.º DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA (E. DEL AIRE)	RESOLUCIÓN
1	Modificación de la Instrucción Técnica 03/2019 de la Inspección General de Sanidad por la que se regula la toma de muestras y el funcionamiento de los laboratorios de análisis de drogas del Ministerio de Defensa	Inadmitida
1	Colocación de puntos de recarga de coches eléctricos en distintas zonas de la B. A. de Albacete	Desestimada

N.º DE INICIATIVAS	ASUNTO DE LA INICIATIVA (E. DEL AIRE)	RESOLUCIÓN
1	Señalización de aparcamiento de motocicletas	Estimada
1	Cambio de especialidad	Desestimada
1	Creación y publicación curso RRHH para personal de tropa	Desestimada
3	Modificación en distintos aspectos de la Instrucción 59/2019, del JEMA, que aprueba las normas complementarias de evaluación	Desestimada
1	Consideraciones a la publicación de vacantes de tropa	Desestimada

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

## QUEJAS

Quedaba pendiente de resolver una queja presentada en 2020, sobre la falta de cumplimiento de la normativa u órdenes en la selección de personal, que fue estimada.

Durante el año 2021, se han resuelto un total de quince (15) quejas en el ámbito de la responsabilidad del 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

NIVEL ORGÁNICO	RESUELTAS			TOTAL
	ESTIMADAS	INADMITIDAS	DESESTIMADAS	
UCO	11			11
MAPER		2	2	4
<b>Total</b>	11	2	2	<b>15</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Los asuntos tratados en estas quejas fueron los siguientes

### EJÉRCITO DEL AIRE/ QUEJAS RESUELTAS EN 2021

N.º DE QUEJAS	ASUNTO DE LA QUEJA (E. AIRE)	RESOLUCIÓN
5	Queja relativa a las condiciones residencia de tropa	ESTIMADA
1	Exceso de horas trabajadas durante el año 2021 Escuadrilla de Abastecimientos (Sección de Hostelería)	ESTIMADA
3	Condiciones luctuosas en la realización del servicio de conductor de ambulancia del ACAR. Las tres quejas son iguales. En ellas se pone de manifiesto la falta de equipamiento en las instalaciones (aire acondicionado, sábanas, limpieza, mosquiteras, etc.) del ACAR Los Alcázares donde se realiza el servicio de conductor de ambulancia durante el período de adaptación y campamentos de inicio de curso. Se estima lo indicado y se dan las órdenes oportunas para tomar las medidas de mitigación y acciones necesarias	ESTIMADA
1	Mala señalización del aparcamiento de motos en la zona de vida en la Base Aérea de Zaragoza	ESTIMADA
1	Problemas con los anticipos y liquidaciones correspondientes a las comisiones de servicio	ESTIMADA
1	Vulneración del principio de confianza legítima publicación vacantes de cabo 1.º ADM con ocasión de la resolución del concurso-oposición para el ascenso a cabo 1.º 1/19	INADMITIDA
1	Ausencia de publicaciones de vacantes SOLD/CABO, PAF, PFA y SGD en el ALA 23	INADMITIDA
2	Alojamiento en zona de operaciones	INADMITIDA

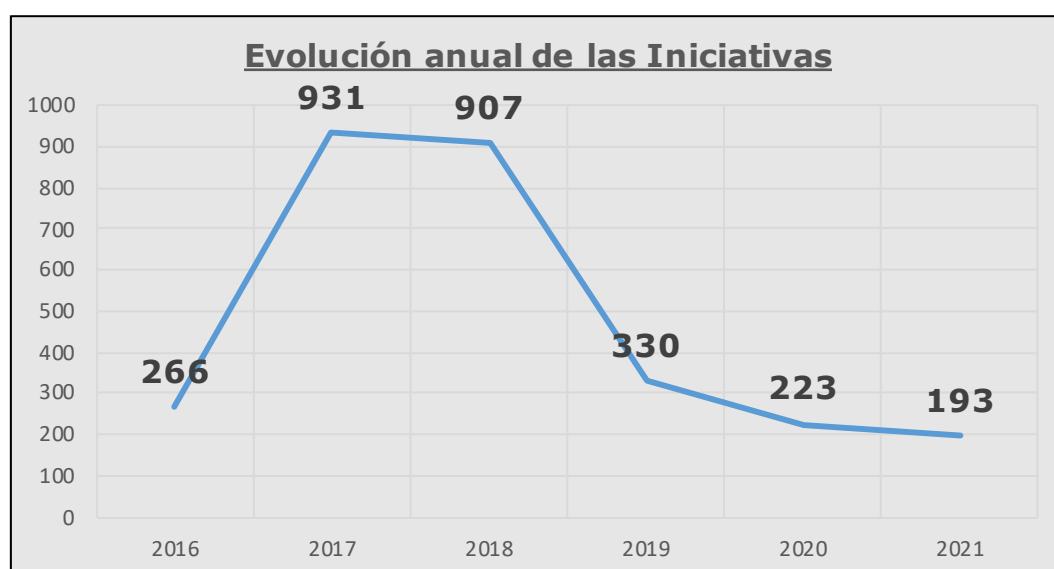
Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

## 2.2.6. Cuadros comparativos de 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 los gráficos de evolución desde el año 2016.

INICIATIVAS Resueltas en 2021		ET		AR		EA		DIGENPER		SUBDEF	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
UCO	Inadmitidas	3	4			2	2				
	Estimadas		5		2						
	Desestimadas		1		5						
	Elevadas MAPER/ALPER										
MAPER/ALPER	Inadmitidas	1	10		41	3	1	2	2		
	Estimadas	3	1	3	7	2	1				
	Desestimadas	10	12	3	11	5	5	1	1		
	TOTAL MAPER/ALPER	17	33	6	66	12	9	3	3	0	0
SUBDEF	Inadmitidas									1	1
	Estimadas										2
	Desestimadas									2	20
SUBDEF	En trámite/en estudio										15
	Reencaminadas									1	5
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>66</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>43</b>

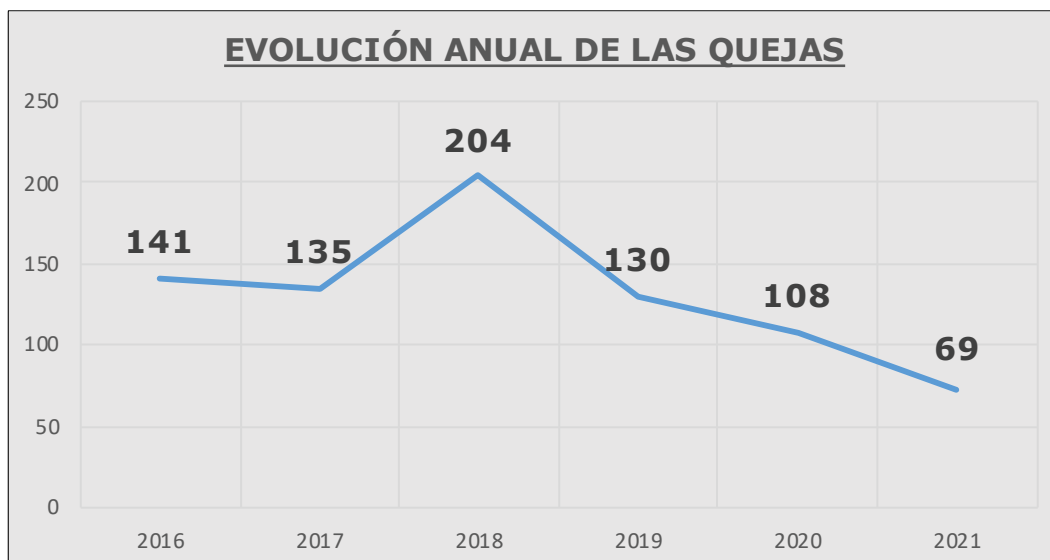
Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada



Fuente: SUBDEF, DIGENPER, Ejércitos y Armada

QUEJAS Resueltas en 2021		ET		AR		EA		DIGENPER		SUBDEF	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
UCO	Inadmitidas		5	1	1						
	Estimadas	1	8		2		11				
	Desestimadas	1	14		4						
	Elevadas MAPER/ALPER										
MAPER/ALPER DIGENPER	Inadmitidas	1	7			1	2				
	Estimadas		1		1						
	Desestimadas	1	3		2		2		2		
	<b>TOTAL MAPER/ALPER</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SUBDEF	Inadmitidas										
	Estimadas										
	Desestimadas										
	En trámite/en estudio										
	Reencaminadas										3
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

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 estas 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

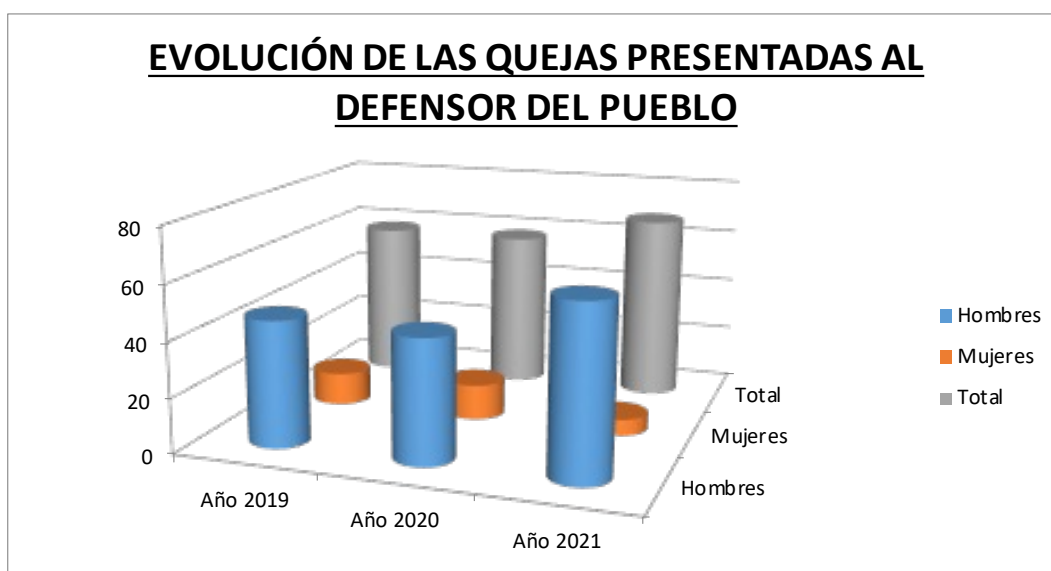
Cortes Generales. Ejerce las funciones que le encomienda la Constitución (artículo 54) y la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo (en adelante LODP).

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 2021.

En su respuesta, el Defensor del Pueblo comunica que se plantearon un total de 68 quejas individuales referidas al ámbito de las Fuerzas Armadas y del personal militar, de ellas 6 fueron instadas por mujeres (8,8 %) y 62 por hombres (91,2 %).

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



Fuente: Defensor del Pueblo

Los principales asuntos sobre los que versaron las quejas fueron los siguientes:

1. Retraso en el abono de la prima por servicios prestados por personal militar de tropa y marinería, por resolución del compromiso de larga duración, al amparo del Real Decreto 600/2007, de 4 de mayo.
2. Falta de desarrollo de la disposición final sexta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, y que afecta especialmente a la escala de Ingenieros y a la escala de Enfermeros de las Fuerzas Armadas.
3. Como en años anteriores, han sido reiterativas las quejas en las que el personal militar ha expuesto su disconformidad con las diferencias retributivas entre los funcionarios de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los miembros de las Fuerzas Armadas.
4. Requisitos físicos de acceso, edad y estatura mínima, así como requisitos médicos, con especial relevancia de las causas de exclusión que afectan a la visión.
5. Desacuerdo con dictámenes médicos emitidos por la Sanidad Militar.

6. Con respecto a la situación de pandemia generada por la Covid-19, se han planteado quejas relativas a la demora en la vacunación de mutualistas pertenecientes a ISFAS debido a errores puntuales en el volcado de datos a los servicios públicos de salud correspondientes.
7. Por último, se continúa actuaciones de carácter informativo ante el ISFAS respecto a la instauración de la receta electrónica tanto para el personal adscrito a los servicios públicos de salud como a las entidades aseguradoras concertadas para la prestación de asistencia sanitaria.

A lo largo de 2021 se continuaron actuaciones de carácter informativo ante la Subsecretaría de Defensa relativas a las expectativas laborales de los militares de tropa y marinería al finalizar su relación de servicios profesionales de las Fuerzas Armadas al cumplir 45 años y 18 años de servicios.

### 2.2.8. Temas trasladados al Observatorio de la vida militar

A través de la página web del Observatorio de la vida militar y durante el período de tiempo a que corresponde el presente informe, se recibieron un total de veintisiete (27) correos electrónicos, veintitrés (23) de personal perteneciente al Ejército de Tierra, uno (1) de la Armada y tres (3) del Ejército del Aire y del Espacio.

Los temas planteados en los correos fueron:

- En un 51,85 %, consultas relacionadas con la conciliación. 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 11,11 %, consultas relacionadas con vacaciones y permisos. Se ha aconsejado a los remitentes que expusieran sus consultas a la Dirección de Personal de sus respectivos Ejércitos.
- En un 11,11 %, consultas relacionadas con vacantes y destinos. En las que se ha aconsejado a los remitentes que expusieran sus consultas a los Mandos de Personal de sus respectivos Ejércitos.
- Finalmente, otras consultas recibidas versaban sobre bajas médicas, interpretación de silencio administrativo, policía personal y aspecto físico, indemnizaciones por lesiones producidas en acto de servicio, movilidad geográfica, reincorporación al mercado laboral y sobre guardias y servicios.

## 2.3. INFORMES Y ACTAS DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

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.

El Consejo de Personal tiene como cometido formalizar las relaciones entre el Ministerio de Defensa y las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y

poner en marcha mecanismos de información, consulta y propuestas sobre el régimen del personal militar.

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.

Por Orden Ministerial 10/2021, de 8 de marzo, se nombró a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, siendo designados representantes del Ministerio de Defensa en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, a los titulares de los siguientes órganos:

- 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

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 órganos:

- 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

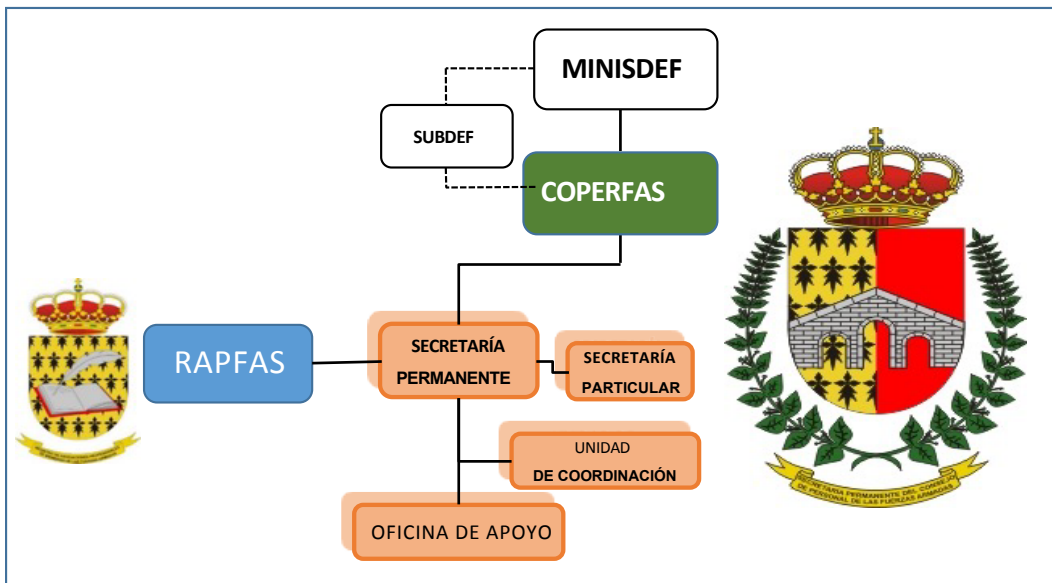
## COMPOSICIÓN DEL COPERFAS DURANTE 2021



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

El Consejo de Personal está asistido por la Secretaría Permanente del Consejo de Personal, órgano encargado de auxiliar al secretario permanente en todas sus funciones. La estructura de esta Secretaría se basa en un secretario permanente con Secretaría Particular, una Unidad de Coordinación y una Oficina de Apoyo.

A dicha Secretaría Permanente se adscribe el Registro de Asociaciones Profesionales de Miembros de las Fuerzas Armadas (RAPFAS), regulado por Orden DEF/2/2015, de 8 de enero, que modifica la Orden DEF/3217/2011, de 18 de noviembre.



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

De acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 50.5 y 54.2 de la citada Ley Orgánica 9/2011, el Observatorio de la vida militar recibe anualmente los informes y actas de las sesiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

Durante el año 2021 el COPERFAS se reunió en las siguientes,

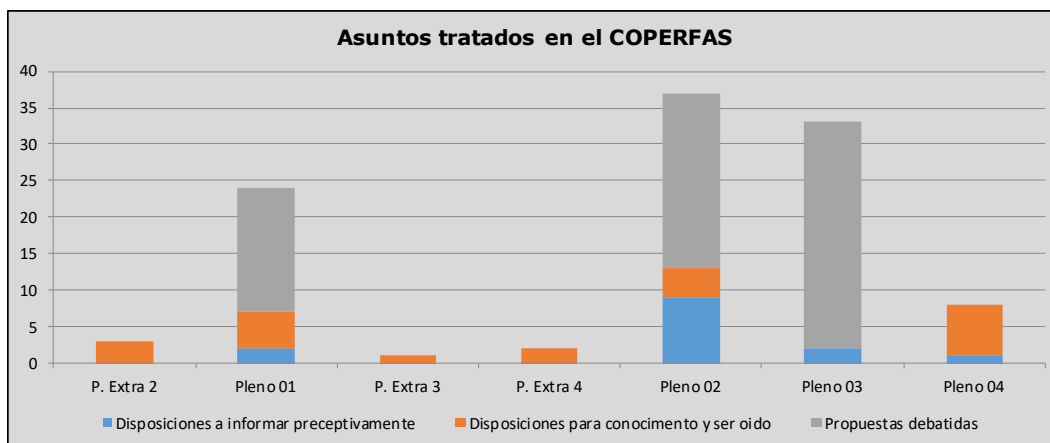
– Sesiones ordinarias:

- Sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º P21-01, celebrado el 2 de marzo de 2021.
- Sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º P21-02, celebrado el 21 de junio de 2021.
- Sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º P21-03, celebrado el 27 de septiembre de 2021. Es de destacar que en esta sesión ordinaria participaron las asociaciones de militares retirados y discapacitados que propusieron diversos asuntos para su debate en el Consejo, los cuales se relacionan en el anexo «B».
- Sesión ordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º P21-04, celebrado el 16 de diciembre de 2021.

– Sesiones extraordinarias:

- Sesión extraordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º PE21-01, celebrado el 29 de enero de 2021, convocado para la presentación del informe sobre retribuciones del MINISDEF y aprobar la constitución de la comisión de trabajo de carácter temporal sobre retribuciones de los miembros de las FAS.
- Sesión extraordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º PE21-02, celebrado el 29 de enero de 2021, convocado para dar conocimiento y ser oídos el proyecto de Real Decreto por el que se fijan las plantillas reglamentarias para el ciclo 2021/2025 y el proyecto de OM por el que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el mismo período. Así mismo, se dio conocimiento al COPERFAS del proyecto de OM por el que se establece el máximo y mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso durante el período cuatrienal de plantillas 2021/2025. Además, se aprobó la constitución de la comisión de carácter temporal para elaborar la normativa necesaria para implementar el Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP).
- Sesión extraordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º PE21-03, celebrado el 2 de marzo de 2021, convocado para dar conocimiento y ser oído el proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.
- Sesión extraordinaria del pleno del Consejo de Personal n.º PE21-04, celebrado el 25 de marzo de 2021, convocado para dar conocimiento y ser oídos los proyectos de OM referidos a la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la escala de oficiales de la Guardia Civil, y el que determina las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes de formación para accesos a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas.

En el siguiente gráfico se muestra numéricamente los asuntos tratados en cada Pleno del año 2021: disposiciones normativas que fueron informadas preceptivamente, disposiciones normativas que fueron oídas y propuestas presentadas por las asociaciones que fueron debatidas.



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En lo referente a los asuntos propuestos por las Asociaciones Profesionales para su debate en el Consejo de Personal, se presentaron y debatieron setenta y ocho (78) propuestas, de las cuales fueron estimadas diecinueve (10) y dieciocho (18) se estimaron parcialmente.



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

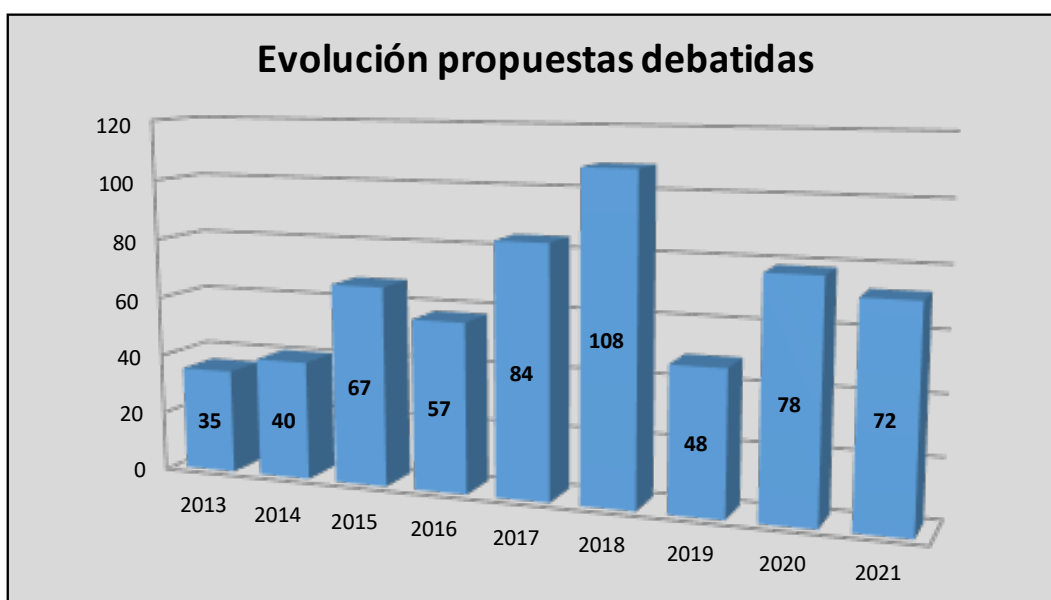
En la siguiente tabla se muestran las propuestas presentadas por las asociaciones, ordenadas por grupos de asuntos.

MATERIA	N.º Propuestas
RETRIBUCIONES	2
EVALUACIONES Y ASCENSOS	8
RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD	1
APOYO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA	4
ISFAS	4

MATERIA	N.º Propuestas
JORNADA, HORARIO Y CONCILIACIÓN	6
ENSEÑANZA-TITULACIONES-FORMACIÓN	15
PERMISOS, VACACIONES, LICENCIAS	2
DESTINOS	7
DISCAPACIDAD	2
RECOMPENSAS/FELICITACIONES	0
REINCORPORACIÓN LABORAL/SALIDAS PROFESIONALES	4
RESIDENCIAS/GUARDERÍAS	3
VARIOS	14

Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

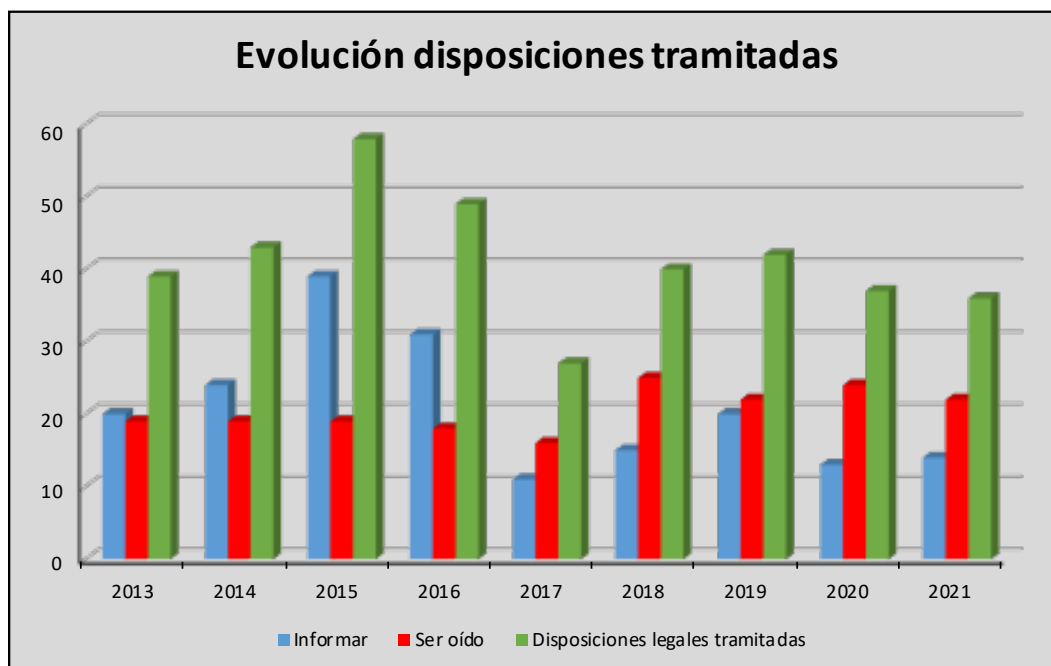
En el siguiente gráfico se observa una evolución del total de propuestas de las Asociaciones debatidas anualmente en Pleno del COPERFAS, desde el año 2013.



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En el anexo «B» se relacionan todas las propuestas presentadas por las diferentes asociaciones al Consejo de Personal, con indicación del Pleno en el que fueron presentadas.

En el gráfico se observa una evolución de las disposiciones normativas informadas preceptivamente u oídas por el Pleno del COPERFAS desde el año 2013.



Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En el anexo «B» se incluye una relación de las disposiciones tratadas en el Consejo de Personal, con indicación del Pleno en el que fueron presentadas.

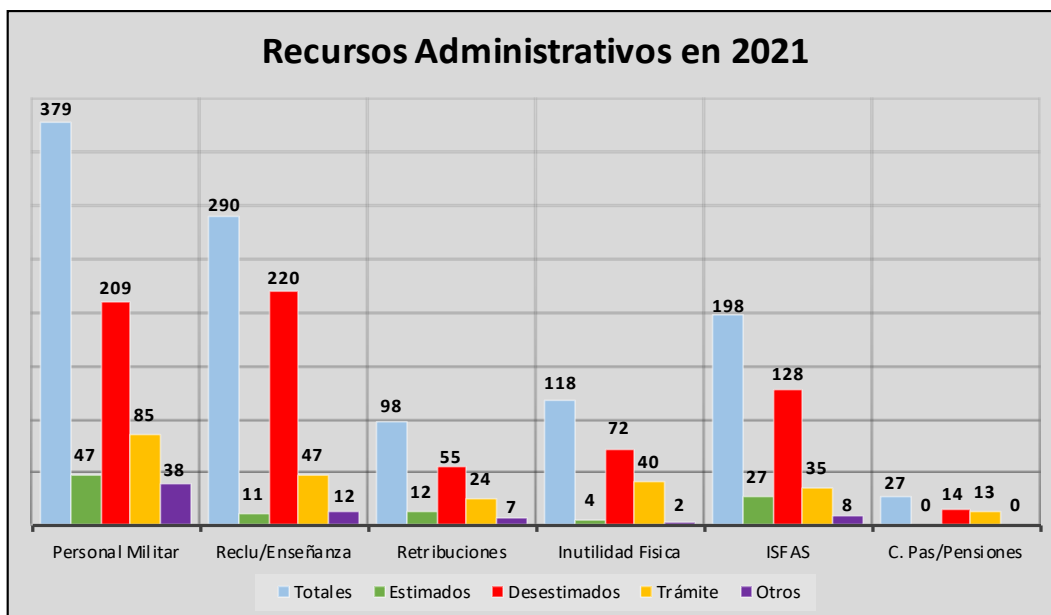
## 2.4. RECURSOS JURÍDICOS

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 con base en 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), y 6) clases pasivas.

Cabe destacar que 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, destacando fundamentalmente las relativas a los procesos de evaluación y ascensos y a los de enseñanza y formación. No obstante, otras materias también son objeto de frecuente impugnación, como son las relativas a las prestaciones del ISFAS, las clases pasivas y las insuficiencias de condiciones psicofísicas.

En el siguiente gráfico se especifican los recursos interpuestos en vía administrativa durante el año 2021 y cuya resolución corresponde a la competencia de las distintas autoridades del órgano central del Ministerio de Defensa (principalmente de la persona titular del propio Ministerio, de la Subsecretaría y de las Direcciones Generales de Personal o de Reclutamiento y Enseñanza Militar), distinguiendo según la materia a que se refieren.



Fuente: Secretaría General Técnica

En lo referente al apartado relativo a «personal», que, como puede observarse, es el de mayor volumen, cabe señalar que los recursos más frecuentes se refieren a los procesos de evaluación y ascensos del personal militar, a la adjudicación de destinos, a los distintivos, a las órdenes militares o a las situaciones administrativas.

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

### RECURSOS INTERPUESTOS POR EVALUACIONES Y ASCENSOS

AÑO 2021	ESTIMADOS		DESESTIMADOS		EN TRÁMITE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
O. CENTRAL	0	0	2	0	3	2	7
E. TIERRA	4	1	17	2	11	1	36
ARMADA	0	0	8	0	1	1	10
E. AIRE	1	0	20	0	2	0	23

Fuente: Secretaría General Técnica

Sin embargo, lo cierto es que en el año 2021 puede apreciarse una notable disminución en el número de recursos interpuestos por el personal militar en las cuestiones de régimen de personal en general, pues de los 1.496 recursos que se plantearon en vía administrativa en el año 2020 se baja la cifra en el año actual hasta los 1.110, lo que implica una minoración de algo más del 25 %, circunstancia esta que refleja una menor conflictividad jurídica en el seno de la organización militar.

Concretando algo más, el mayor porcentaje de esa disminución corresponde al apartado referente al «personal militar», en el que se reduce desde los 616 recursos que se formularon en el año anterior a 379 impugnaciones en el 2021, un 38 % menos; aunque también puede apreciarse esa minoración en materia de retribuciones, en la que se pasa de 136 recursos en 2020 a 98 en el 2021. En los ámbitos de la «enseñanza militar» y de la «insuficiencia de condiciones psíquicas» se aprecia una continuidad en el número de

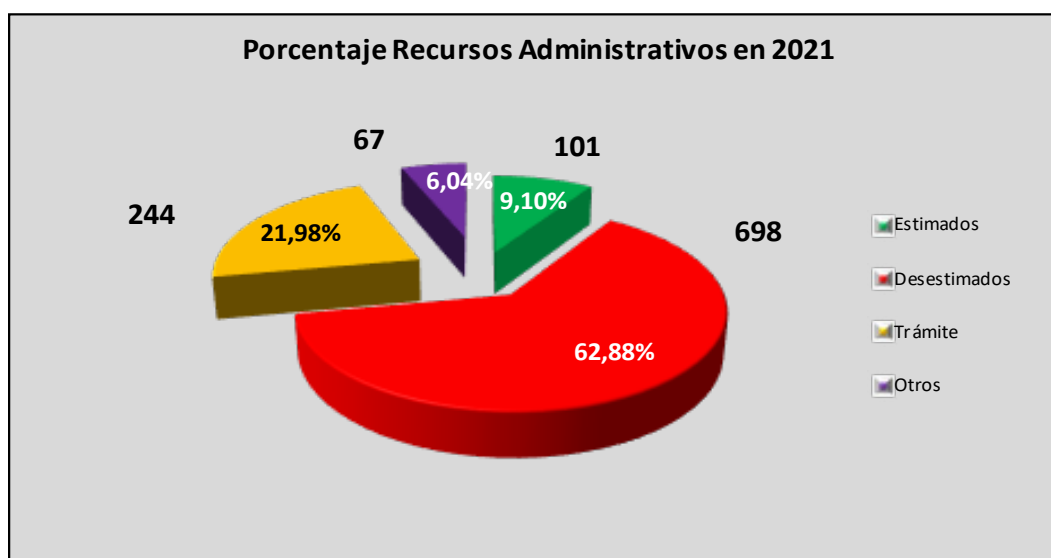
recursos, en tanto que hay un aumento considerable en materia de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), si bien tal aumento únicamente es predicable con respecto al año anterior pues el número de recursos interpuesto en 2021 es, en este concreto asunto, similar al existente en el año 2019.

A este respecto, merece destacarse, como ya se hizo en el informe anual de 2020, que también en el año 2021 se han planteado un número importante de recursos, en concreto 57 (9 de ellos interpuestos por la aseguradora SEGURCAIXA ADESLAS S. A. y 48 por parte de ASISA ASISTENCIA SANITARIA INTERPROVINCIAL S. A.) a propósito de las resoluciones del secretario general gerente del ISFAS que estiman las reclamaciones sobre asistencia sanitaria prestada en centros integrados en la red pública sanitaria, debido a las especiales circunstancias ocasionadas por la declaración del estado de alarma y la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID 19. Con aquellas resoluciones se estiman las reclamaciones formuladas por los mutualistas de dicho organismo, pertenecientes al Ministerio de Defensa, y se acuerda el abono por ISFAS de los gastos ocasionados por la asistencia prestada y la posterior deducción, del importe de tales gastos, de las cuotas mensuales que el ISFAS había de abonar a la entidad aseguradora referenciada en virtud del concierto suscrito entre ambas entidades. Las aseguradas piden que se anule la resolución recurrida y que se declare que las mismas no tienen que asumir los gastos de la prestación sanitaria recibida por el mutualista.

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 9,10 % del total de las dictadas, porcentaje este muy similar al del año 2020, en el que ascendían al 8,42 %.

Finalmente, no podemos dejar de resaltar la significativa diferencia en el número de impugnaciones en materia de pensiones de retiro o viudedad (clases pasivas), que pasan de 202 recursos en el año 2020 a solo 27 en el 2021 (un 86,6 % menos). No obstante, tal notable minoración no debe tener otra explicación que la asunción de la competencia en esta materia por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

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 le resulta desfavorable, podrá acudir a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en demanda de que se le reconozca judicialmente aquella pretensión.

Pues bien, los recursos jurisdiccionales que se han tramitado durante el año 2021 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 ligero incremento en la tramitación de los procedimientos judiciales, en cuanto a que han aumentado un 19,5 % con respecto al año 2020, pasando de los 716 contenciosos seguidos en ese año a los 890 tramitados en el año 2021.

En cuanto al sentido de las sentencias recaídas en estos procedimientos, cabe decir que en este año 2021 es mayoritario el número de resoluciones judiciales que avalan la actividad administrativa de los órganos del Ministerio de Defensa, siendo así que, frente a las 101 sentencias estimatorias se han dictado 143 desestimatorias, invirtiéndose de este modo las cifras con respecto al año anterior, en el que los jueces y tribunales dictaron más sentencias favorables a los recurrentes (110) que desfavorables (84).

Y por lo que respecta a la materia objeto de controversia, aumentan considerablemente las reclamaciones sobre el régimen de personal (335 en 2021 frente a las 219 del año anterior), así como las relativas a las retribuciones (142 frente a 72). Por el contrario, se aprecia una disminución considerable en materia de pensiones de retiro o viudedad, si bien aquí debe tenerse especialmente en consideración, como antes se dijo, el trasvase de la competencia para decidir este tipo de cuestiones, que reside ya en un organismo ajeno al Ministerio de Defensa.

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 2021, 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 con el 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 30 de junio de 2021, que resuelve un recurso interpuesto contra una resolución administrativa denegatoria de una solicitud de asignación de un destino temporal en una determinada localidad por razón de conciliación.

En el recurso señala el militar demandante que no es entendible que la madre deba hacerse cargo en exclusiva de todas las responsabilidades que comporta una hija de tan corta edad, y que él también debe ocuparse de sus deberes como progenitor de forma inexcusable, sin que pueda hacerlo si es trasladado de destino mientras su hija reside en otro lugar. Y como normas aplicables invoca, entre otras, el artículo 101 de la Ley 39/2007, de la Carrera Militar, en cuya virtud «las normas generales de provisión de destinos podrán incluir la asignación temporal de destinos al militar en el que concurren circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, basadas en motivos de salud, discapacidad o dependencia del militar o sus familiares. Estos destinos se podrán asignar sin publicación previa de la vacante, en las condiciones y con las limitaciones que reglamentariamente se determinen».

Este precepto se complementa, a su vez, con lo dispuesto en el artículo 27 bis del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en cuya virtud:

«1. El militar que, en aplicación del artículo 101.7 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, 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 vacantes en la relación de puestos militares de su Ejército. El militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares.

Si no existiera un puesto vacante, se creará uno específico en el término municipal solicitado, perteneciente a la relación de puestos militares del Ejército de pertenencia. En el caso de que el militar pertenezca a cualquiera de los Cuerpos Comunes la creación del puesto se realizará en la relación de puestos militares del Órgano Central.

[ ... ]

4. Para su asignación se formará una comisión de estudio en los Mandos o Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, y en la Dirección General de Personal, en el caso de los Cuerpos Comunes, que analizará las circunstancias excepcionales que concurren en el militar, basadas en motivos de salud, discapacidad o dependencia del militar o sus familiares.

5. La asignación de estos destinos se efectuará 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».

Tras el análisis de las normas aplicables, entiende la Audiencia Nacional que la asignación temporal de destino en ellas prevista pretende solventar una situación excep-

cional que no resulta acreditada en el supuesto enjuiciado, pues las circunstancias alegadas en orden al cuidado de la hija menor de edad del actor son de todo punto loables y respetables, pero no presentan la excepcionalidad requerida por la norma.

En este sentido, la sentencia que comentamos recuerda que el Tribunal Constitucional tiene dicho que «la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares».

Sin embargo, para la Audiencia Nacional, en el caso examinado no se presenta duda interpretativa alguna en la medida en que la concreta regulación que se invoca requiere una excepcionalidad que no cabe apreciar en dicho supuesto, por lo que no existe duda de que la petición del actor no tiene encaje en el precepto cuya aplicación se insta, sin perjuicio, lógicamente, de las posibilidades que asistan al interesado de solicitar cualesquiera otras medidas arbitradas por el ordenamiento jurídico en orden a la armonización de las circunstancias familiares y profesionales.

Téngase presente —dice la sentencia comentada— que nos encontramos ante una asignación de destinos que no puede ser objeto de la interpretación extensiva que pretende el recurrente. 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 general.

En definitiva, para la Audiencia Nacional la resolución dictada en este caso por la Administración, denegando la solicitud de asignación temporal de destino, fue acertada y conforme a derecho.

- b) Continuando en el marco del régimen de personal, debemos referirnos igualmente al criterio que ha sido consolidado por la Audiencia Nacional en la cuestión referente a la motivación de la asignación al personal militar de destinos de libre designación.

A este respecto, no sobra recordar que el artículo 100.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, define los destinos de libre designación como aquellos para los que se precisan condiciones profesionales y personales de idoneidad, que apreciará discrecionalmente la autoridad facultada para concederlos entre los que cumplan los requisitos exigidos para el puesto, recabando previamente la información que sea necesaria sobre las citadas condiciones.

Pues bien, entre otras, las sentencias de 13 de enero, 19 de mayo y 8 de septiembre de 2021, al resolver recursos interpuestos por un militar contra la adjudicación a

otro militar de una vacante de libre designación solicitada también por aquel, vienen a establecer el criterio que debe seguirse en esta materia.

Así, afirma esta doctrina judicial que el nombramiento para un destino de libre designación constituye un acto discrecional, consistiendo la singularidad en que tales nombramientos se basan en la existencia de un motivo de confianza que la autoridad facultada para la designación ha de tener en la persona designada, relación de confianza que puede variar o desaparecer por distintas circunstancias. En este sentido, cuando la ley delimita los cargos de libre designación, está haciendo posible que la Administración ejerza su potestad organizativa, nombrando para los puestos de dicha clase a la persona en quien la autoridad competente estima que concurren las condiciones necesarias para el desarrollo de los fines públicos que persigue y que le ofrece una especial confianza para ello.

Pero ello no supone que la asignación o cese de un destino de libre designación no sea susceptible de control jurisdiccional, y si bien con anterioridad ese control venía limitado al control de los elementos reglados y la ausencia de trato discriminatorio o desviación de poder, en la actualidad, la cuestión relativa a la motivación de la asignación de este tipo de destinos ha sido objeto de una progresiva evolución en cuanto al alcance del control jurisdiccional de la misma.

En este sentido, continúan exponiendo las sentencias que comentamos, se ha de tener en cuenta que, como advirtió el Tribunal Constitucional en la sentencia 235/2000, de 5 de octubre, la libre designación supone en su apreciación una evidente connotación de discrecionalidad o, si se prefiere, de un cierto margen de libertad, pero, como también ha precisado el Tribunal Supremo, la libertad legalmente reconocida para los nombramientos discrecionales no es absoluta, sino que tiene unos límites, representados por las exigencias que resultan inexcusables para demostrar que la potestad de nombramiento respetó estos mandatos constitucionales: que el acto de nombramiento no fue mero voluntarismo y cumplió debidamente con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 de la Constitución); que respetó, en relación con todos los aspirantes, el derecho fundamental de todos ellos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (artículo 23.2 de la Constitución); y que el criterio material que finalmente decidió el nombramiento se ajustó a las pautas que encarnan los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución).

Por ello, si estamos en el ámbito de la discrecionalidad, no cabe arbitrariedad en su ejercicio, y es imprescindible una motivación suficiente, según el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; motivación cuya suficiencia también se exige —dice la Audiencia Nacional— en el ámbito de los destinos militares, al tratarse de actos de la Administración cuya suficiencia debe controlar los tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo mediante el examen de los hechos determinantes de la actuación cuestionada.

En consecuencia, concluye la Audiencia Nacional, en el momento actual no es admisible la adjudicación sin más de una vacante de libre designación y a la que optan una pluralidad de solicitantes que reúnen los requisitos de la convocatoria. La normativa aplicable y, en especial, los principios de mérito y capacidad que se proclaman en el artículo 23.2 y se reiteran en el artículo 103.3 de la Constitución —que no solo rigen en el acceso a la función pública—, imponen que la autoridad correspondiente exteriorice las razones por las que efectúa la selección, y ha de hacerlo en atención a las condiciones profesionales y personales de idoneidad en relación con el puesto a desempeñar, pues la idoneidad para el puesto la aprecia libremente el órgano competente, pero ese juicio debe ponerse en relación con los requisitos exigidos para el

desempeño del puesto caracterizado por esa especial responsabilidad que justificó su clasificación como de libre designación. Por ello, no es suficiente la mera invocación de argumentos genéricos o la reproducción de las normas aplicables.

Así las cosas, las tres sentencias comentadas terminan anulando la asignación de destinos discutida y retrotrayendo el procedimiento de adjudicación a fin de que se motive debidamente la decisión en cuanto a esa asignación, y es que la Audiencia Nacional entendió que en los tres supuestos no constan exteriorizadas o visibles las razones ni los criterios esenciales que llevaron a la autoridad administrativa a preferir a un candidato frente al otro, limitándose, en el procedimiento de adjudicación, a invocar la convocatoria, la normativa aplicable y que la asignación ha correspondido al militar que ha considerado idóneo para el puesto, pero sin concretar nada más.

- c) En materia de «reclutamiento y enseñanza» debe hacerse mención a la de 22 de mayo de 2020, que reconoció el derecho del recurrente a no ser excluido del proceso de selección para el ingreso en el centro docente sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 9 de diciembre de 2021, dictada en recurso de casación contra otra anterior del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (con sede en Sevilla), militar de formación por contar con antecedentes penales que debían de estar cancelados.

Señalaba la sentencia recurrida que comoquiera que la Administración General del Estado debe promover de oficio —y mensualmente— la cancelación de los antecedentes en los que han transcurrido los plazos establecidos en el Código Penal, y siendo evidente que no lo hizo así en el caso examinado, no puede oponerse al particular una deficiencia formal que arranca de un incumplimiento de la propia Administración que lo esgrime.

Sin embargo, para el Tribunal Supremo la interpretación que hace el Tribunal de instancia no es conforme a derecho. Así, expone que las previsiones del Código Penal permiten a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional penal no apreciar la agravante de reincidencia derivada de antecedentes penales que debieran haber sido cancelados, pero no extiende tal facultad, como es natural, a ningún otro órgano jurisdiccional o administrativo, dado que tal regulación tiene lugar en el ámbito estrictamente penal de la no apreciación de la reincidencia.

El procedimiento de cancelación de antecedentes penales se establece en el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, el cual, en cuanto a la cancelación de oficio, dispone en su artículo 18.5 que «el encargado del Registro, de oficio, cuando tenga conocimiento a través de los datos obrantes en el Registro de que se dan los requisitos legalmente establecidos para la cancelación de una inscripción, procederá a elevar propuesta de cancelación», y continúa disponiendo en su artículo siguiente que se cancelarán, de oficio o a instancia del titular de los datos, o por comunicación del órgano judicial, cuando habiéndose extinguido la responsabilidad penal, hubiesen transcurrido, sin delinquir de nuevo, los plazos previstos y se hubiesen cumplido los restantes requisitos señalados en el artículo 136 del Código Penal.

Expone el Tribunal Supremo en su sentencia que de acuerdo con el marco jurídico descrito no son situaciones comparables la contemplada en el artículo 136 del referido Código, de no valorar los antecedentes penales a efectos de reincidencia si aquellos debieron haber sido cancelados, con la carencia de antecedentes penales para participar en unas pruebas de acceso a un cuerpo de la función pública, sea civil o militar como en el caso que se examina en la casación. La exigencia de carecer de antecedentes penales no constituye un requisito que lesione los principios de mérito y capacidad ni un requisito meramente formal, y, como ya dijo este mismo Alto Tribunal en una sentencia de 24 de octubre de 2017, «no es excesivo exigir para tomar parte en la oposición carecer de antecedentes penales».

Por ello, crearía inseguridad jurídica que los órganos de selección pudieran decidir por sí mismos, sin acudir al procedimiento establecido, no tomar en consideración los antecedentes penales cuando no existe una previsión legal en tal sentido. No es, pues, un formalismo excesivo el respeto del procedimiento fijado en el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, para la cancelación de antecedentes penales, sino, por el contrario, la observancia de las actuaciones establecidas constituye una garantía esencial.

Por tanto, un órgano de selección, cuya composición no siempre va a tener personas formadas en derecho y con conocimiento del Código Penal, no puede actuar como un órgano judicial, al carecer de la necesaria habilitación legal que sí otorga a los jueces o tribunales penales el art. 135 del Código Penal.

Concluye el Tribunal Supremo señalando que los órganos de selección de personal no tienen competencia para decidir, por sí mismos, si un aspirante tiene o no antecedentes penales, sino que deben atenerse a las certificaciones expedidas por el Registro Central de Penados del Ministerio de Justicia, aportadas dentro del plazo establecido en las respectivas bases de las convocatorias.

- d) Merece especial atención el criterio jurisprudencial fijado por la misma Sala Tercera 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 24 de junio de 2021, 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 n.º 4 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 este o regresar a aquel es consecuencia del servicio a efectos de percibir pensión extraordinaria de retiro por inutilidad para el servicio.

Si bien la sentencia comentada afecta a un miembro de la Guardia Civil, debemos traerla a este informe en cuanto, por un lado, la resolución que fue objeto de impugnación ante aquellos órganos jurisdiccionales fue dictada por el Ministerio de Defensa y, por otro, porque la normativa y doctrina aplicadas son las mismas que rigen para el personal militar perteneciente a las Fuerzas Armadas. Lo dicho en esta sentencia es, por tanto, plenamente aplicable a los mismos supuestos en que el afectado es un miembro de las Fuerzas Armadas.

La resolución administrativa recurrida consideró que la incapacidad permanente para el servicio sufrida por la interesada en un accidente de circulación ocurrido al dirigirse a su unidad de trabajo era ajena a acto de servicio y, por tanto, no daba lugar a pensión extraordinaria de retiro.

Impugnada en sede judicial la referida resolución ministerial, tanto el Juzgado Central como luego la Audiencia Nacional confirmaron el sentido de aquella resolución, al entender que el accidente *in itinere* 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. Para los juzgadores de instancia, el concepto de accidente en acto de servicio o como consecuencia de este recogido en el citado artículo 47.2 conserva la noción precedente de 1966 y no es diferente de la mantenida en la Seguridad Social. Ahora bien, en el ámbito de esta última, se han configurado como accidente «por derivación o por presunción» otros supuestos característicos de la evolución de la institución en las normas de la Seguridad Social. Esto no ha sucedido, sin embargo, en el ordenamiento de las clases pasivas y, en particular, no ha ocurrido respecto del accidente *in*

*itinere*. Y tal circunstancia no supone discriminación porque forma parte de un orden jurisdiccional distinto que aplica «una legislación diversa».

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, el 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 de este. Y este 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 empleada, 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 debido a 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.

Finalmente, frente a la tesis de que no existe discriminación con la legislación social, dice el Tribunal Supremo que no responde a criterios lógicos que, para la Administración, si lo sufre un funcionario público sujeto al Régimen de Clases Pasivas el accidente *in itinere* no sea como consecuencia del servicio, mientras que, si se trata de un empleado público, vinculado por una relación laboral, sí se entienda que ha sido como consecuencia de este. El extremo relevante no puede ser otro que el de la relación de ese accidente con el servicio y esta existirá o no con independencia de la cuantía de la pensión. En otras palabras, se ha de decidir conforme a los términos y a los conceptos de que se sirve el legislador, y para ello es útil, sin duda, la referencia ofrecida por la legislación de la Seguridad Social.

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 este o regresar a aquel es consecuencia del servicio a efectos de percibir la pensión extraordinaria por inutilidad para el servicio.

- e) En el ámbito de las «retribuciones militares», los informes anuales del año 2019 y 2020 destacaron el criterio mantenido en sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, como las de 4 y 19 de marzo de 2019 y 27 de enero, 11 de marzo y 15 de junio de 2020, que resolvieron en sentido estimatorio sendos recursos promovidos por suboficiales del Ejército de Tierra y reconocieron 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 el citado criterio en sentencia de 25 de febrero de 2021, y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en un pronunciamiento de 13 de octubre de 2021, ha seguido también la misma doctrina en un supuesto del desempeño interino del mando de la Cía. de Abastecimiento del Grupo Logístico VII de la BRILAT de la base «General Morillo».

Así las cosas, y visto que se ha consolidado una constante doctrina en los órganos judiciales sobre este concreto asunto, resulta aconsejable que la autoridad administrativa competente del Ministerio de Defensa reconsidere el criterio que hasta ahora ha mantenido y, asumiendo ya que tal criterio no es conforme con la normativa vigente según esa doctrina judicial, imparta las instrucciones pertinentes a los órganos económicos correspondientes de los Ejércitos y la Armada 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. De esta forma, se evitaría, no solo continuar adoptando decisiones contrarias a la interpretación judicial de las normas vigentes, sino obligar al militar a acudir a los tribunales de Justicia en defensa de sus intereses, con el coste económico que ello supone tanto al interesado como a la propia Administración, como consecuencia de la condena en costas que se le impondrá.

- f) De igual manera, en los informes anuales de 2018 y 2020, se hizo referencia al criterio judicial consolidado de reconocer el derecho del personal militar a no sufrir reducción en la cuantía de la indemnización por residencia que perciben por razón de la localidad de destino con motivo de disfrutar de reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de 12 años. Y lo cierto es que en el año 2021 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid continúa manteniendo esta doctrina en sus pronunciamientos judiciales sobre la materia, como son los contenidos en las sentencias de 13 de enero, 23 de junio y 29 de septiembre de 2021.

Dicho sea de forma resumida, la citada reducción de la indemnización por residencia venía siendo acordada por el organismo competente del Ministerio de Defensa al aplicar al militar destinado en uno de aquellos territorios y con reducción de jornada por guarda legal de un menor de doce años 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».

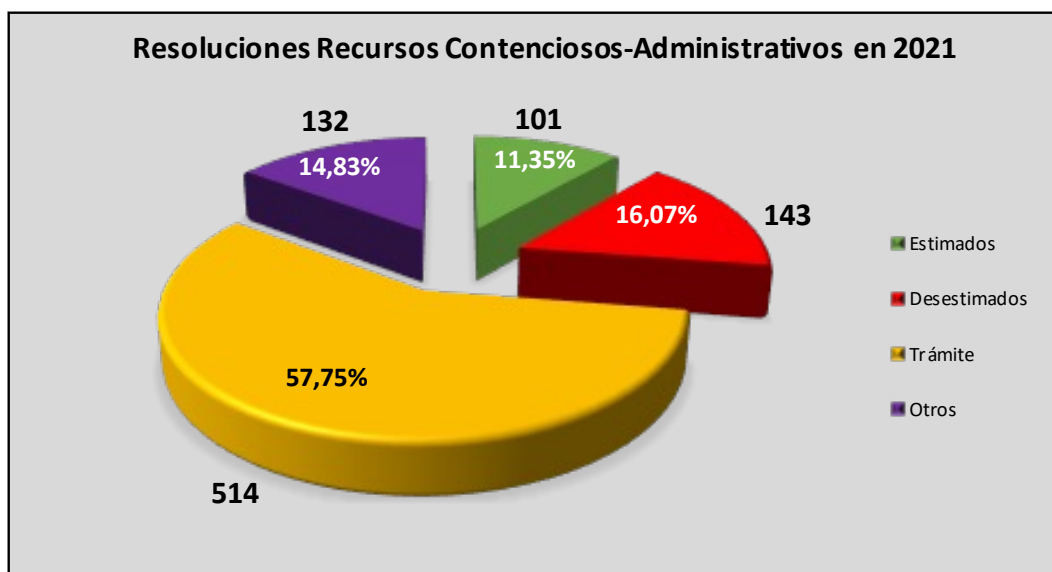
Sin embargo, las sentencias que comentamos, al examinar estos supuestos, consideran que en la aplicación de las disposiciones normativas sobre retribuciones de los militares, en esta concreta materia, debe acudirse a una interpretación finalista y acorde con los principios de protección de la familia y de conciliación familiar, de forma que, de acuerdo con dichos principios, la reducción de retribuciones por reducción de jornada que se preveía en aquel 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 básicas 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). Señalan seguidamente que, en aplicación de tales disposiciones legales, el artículo 13 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, configura un derecho subjetivo del militar a una reducción de su jornada laboral por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce años, y que la reducción proporcional de retribuciones que se prevé en la misma norma para esos casos no puede aplicarse cuando se trata de la indemnización por residencia, pues esta última no tiene la naturaleza de una retribución de carácter fijo y devengo periódico, como son las retribuciones básicas y complementarias, que son las retribuciones a las que se refiere dicha norma.

Pues bien, esta doctrina ha sido finalmente confirmada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que, en sentencia de 24 de marzo de 2022 —que podemos recoger en este informe al haberse dictado durante su elaboración—, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la Abogacía del Estado contra una de las sentencias de 2020, y ha declarado 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.

En definitiva, la reducción retributiva prevista en el mencionado Decreto de 1971 no puede ser aplicada en el supuesto de reducción de jornada por guarda de un hijo menor de doce años.

Para finalizar, en el siguiente gráfico se indican el número y los porcentajes de los recursos contencioso-administrativos tramitados durante el año 2021 en base al resultado de estos.



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 citada Ley Orgánica, se analizará el estado de la aplicación del régimen disciplinario durante el año 2021, iniciándose por el siguiente gráfico, que muestra el número

de infracciones disciplinarias sancionadas, y distribuidas por 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

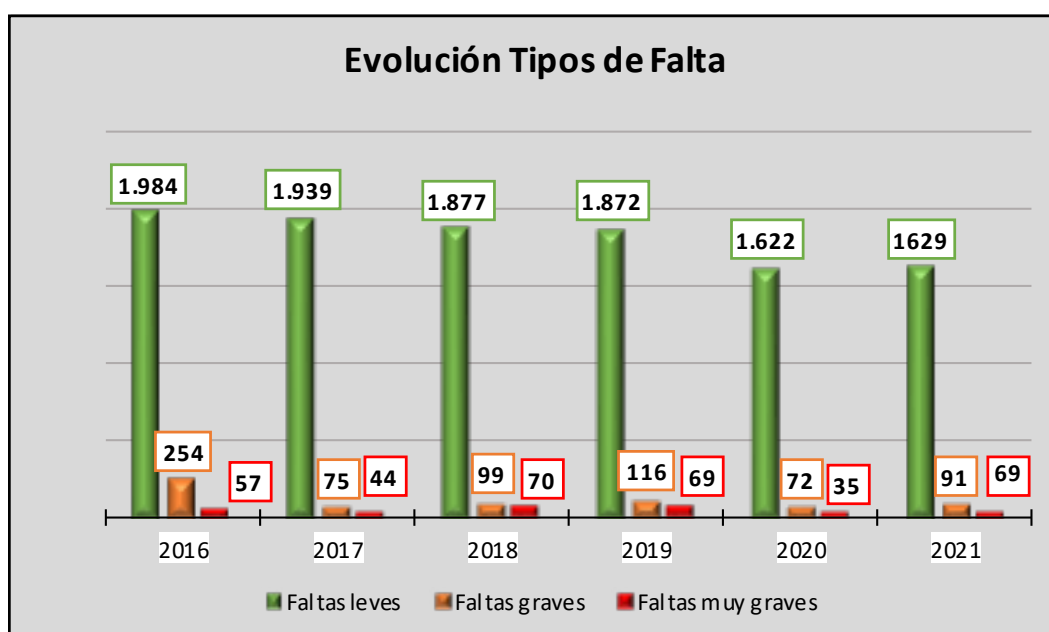
TIPO DE FALTA	OC		EMAD		UME		ET		ARM		EA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leves	26	1	1		28	1	1.122	76	156	16	171	31	1.504	125
Graves	0				3		53	3	17	2	10	3	83	8
Muy graves	5				2		38	2	10	1	9	2	64	5
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>33</b>	<b>1</b>	<b>1.213</b>	<b>81</b>	<b>183</b>	<b>19</b>	<b>190</b>	<b>36</b>	<b>1.651</b>	<b>138</b>

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

En resumen, se han impuesto un total de 1.789 sanciones, de las cuales 1.651 han sido a hombres y 138 a mujeres. Del total de sanciones, la gran mayoría corresponden a faltas leves, en cuanto suponen un 91,1 % (1.629) de las impuestas, mientras que el reproche disciplinario de las faltas muy graves supone únicamente un 3,9 % del total (69).

En una comparativa con el año 2020, en el que se sancionaron 1.729 faltas disciplinarias, cabe constatar que en el año 2021 se han cometido solo 60 infracciones más, lo que supone un mínimo incremento de un 3,5 %. No obstante, el aumento se produce en las tres categorías de infracciones, si bien en el Ejército de Tierra se observa una disminución en el total de conductas sancionadas, mientras que es en la Armada y Ejército del Aire y del Espacio, por el contrario, en los que se precia ese ligero incremento.

En el gráfico siguiente se muestra el estado de la evolución de las infracciones disciplinarias, en sus tres clases, durante los últimos seis años. 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	OC		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	6		1		12	1	288	26	26	3	64	10	397	40
SANCIÓN ECONÓMICA	15	1			15		666	41	115	12	88	16	899	70
ARRESTO	5				4		221	12	32	3	28	8	290	23
SUSPENSIÓN DE EMPLEO	4				1		16	1	9	1	6		36	2
PÉRDIDA DE DESTINO					1						1		2	
SEPARACIÓN DEL SERVICIO									1				1	
RESOLUCIÓN DE COMPROMISO	1						22	1			3	2	26	3
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>33</b>	<b>1</b>	<b>1.213</b>	<b>81</b>	<b>183</b>	<b>19</b>	<b>190</b>	<b>36</b>	<b>1.651</b>	<b>138</b>

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

Como es habitual en los últimos años, durante el 2021 la sanción disciplinaria que más se ha impuesto es la económica (969 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.

Esta sanción de naturaleza económica, hasta entonces inexistente en nuestro ordenamiento disciplinario militar, fue introducida por la Ley Orgánica del Régimen Disciplinario, y, a la vista de los datos reflejados, ha pasado a constituir la sanción más frecuentemente impuesta, desplazando en este aspecto a la tradicional sanción de arresto.

Le sigue la sanción de reprensión (437), que solo 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 anotarse en la hoja de servicios de este.

La sanción de arresto se ha impuesto en un total de 313 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.

En el anexo «C» se incluye el cuadro que se detallan los tipos de infracciones disciplinarias militares que han sido cometidos y sancionados a lo largo del año 2021.

A la vista de los datos aportados en el cuadro, podemos observar que las faltas disciplinarias más comúnmente sancionadas son las siguientes:

En cuanto a las faltas leves, la más significativa (355 faltas) es la consistente en la inexactitud en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores; infracción esta en la que se protege la disciplina, que es un valor esencial en la estructura, organización y funcionamiento de la institución militar. Su comisión supone el incumplimiento parcial, esto es, el no poner la diligencia debida en el cumplimiento de la orden o instrucción.

Seguidamente, la falta leve de la inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto (207 faltas), que supone el negligente cumplimiento de una obligación propia del destino o puesto que se ocupa, y que puede venir impuesta bien por una norma escrita o bien por una orden, verbal o escrita.

Es igualmente frecuente la comisión de las faltas leves de falta de puntualidad en los actos de servicio (145 faltas), que es un tipo disciplinario en el que se pretende proteger el servicio, cuya eficacia se verá perturbada por la falta de puntualidad del militar llamado a prestarlo, así como la falta de descuido en la conservación del armamento, material o equipo oficial (131 faltas), cuyo tipo disciplinario tiene por objeto la protección de la indemnidad de los bienes públicos asignados a las Fuerzas Armadas y, con ello, la protección de la debida eficacia de aquellas.

Entre las faltas disciplinarias graves destaca la que titulamos como insubordinación (22), en la que se tipifica tanto la falta de respeto a los superiores en la estructura jerárquica como la inobservancia o incumplimiento de sus órdenes o instrucciones. El bien jurídico que se intenta salvaguardar es el de la subordinación, entendida como la relación de respeto y obediencia que el subordinado debe observar respecto del superior, y que es una manifestación de la estructura jerarquizada de la institución militar y de la disciplina, que constituyen valores fundamentales necesarios para que las Fuerzas Armadas puedan cumplir adecuadamente los fines que constitucionalmente le están asignados. En definitiva, lo que se intenta proteger al sancionar conductas de este tipo no es el honor del superior, sino el valor de la disciplina en cuanto elemento estructural de la organización armada.

Le sigue la falta grave de embriaguez o consumo de drogas en instalaciones militares o durante ejercicio u operaciones (15 faltas), que son consideradas conductas incompatibles con el desempeño de la profesión militar, en cuanto suponen un evidente peligro para la correcta prestación de las misiones encomendadas a los militares y la seguridad misma de los propios compañeros, así como porque perjudican la imagen de las Fuerzas Armadas.

En cuanto a las faltas muy graves, destaca la consistente en la embriaguez o consumo de drogas tóxicas o estupefacientes durante el desempeño del servicio o de forma reiterada (46 faltas), íntimamente relacionada con la anterior, con cuya represión se pretende acabar con el consumo de sustancias incompatibles con la condición de militar y salvaguardar la correcta prestación del servicio, que, por las especialísimas circunstancias que caracterizan el empleo de las armas, ha de desarrollarse con plenitud de condiciones psicofísicas. Y es que, como dice el Tribunal Supremo en numerosos pronunciamientos (por todas, sentencia de 24 de octubre de 2016), «la propia naturaleza y características de las Fuerzas Armadas, en cuanto depositarias y custodias de las armas que la Nación les confía, así como las misiones constitucionalmente encomendadas a las mismas, que pueden exigir la utilización de la fuerza, exigen extremar el cuidado para que quienes a ellas pertenezcan sean personas de especiales características psicofísicas, que mantengan en todo momento, para llevar a cabo debidamente aquellas misiones, un equilibrio mental y emocional que se ve intensamente perjudicado por estos comportamientos».

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.

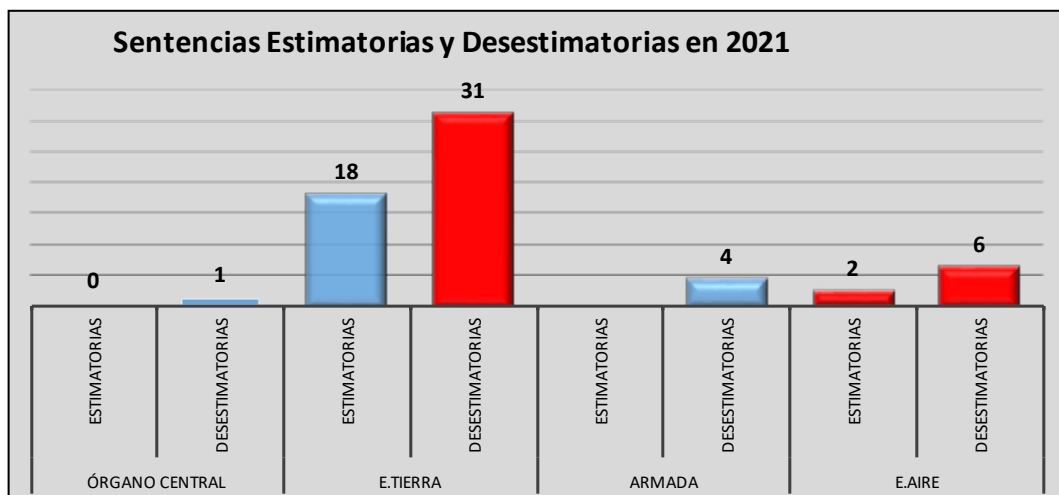
En este sentido, el recurso contencioso-disciplinario militar constituye el cauce para someter al control jurisdiccional la legalidad del ejercicio de la potestad disciplinaria, de forma que, interpuesto dicho recurso por el militar sancionado, el Tribunal Militar Central y los Tribunales Militares Territoriales, 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 «C» 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 2021 se ha incrementado 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 62 procedimientos contencioso-disciplinarios militares, cifra esta considerablemente superior a la del año anterior, en el que terminaron con sentencia 37 procedimientos. De ellos, 16 se han incoado con motivo de la revisión judicial de sanciones por falta muy grave, 13 por falta grave y 33 por falta leve, y, como ocurrió en 2020, la gran mayoría de los procedimientos corresponden a personal del Ejército de Tierra.

Por otra parte, y como también se dijo en los informes de los años anteriores, cabe resaltar el exiguo número de militares sancionados que acuden a los tribunales en demanda de la revisión judicial de la sanción que les ha sido impuesta. Así, a la vista de los 62 procedimientos contenciosos-disciplinarios militares que han sido resueltos este año, y suponiendo que estos procedimientos responden, al menos en su gran mayoría, a resoluciones sancionadoras dictadas en el año anterior (un total de 1.729 sanciones), cabría decir que solo un 3,5 % los militares sancionados recurren ante los órganos jurisdiccionales militares las sanciones que les han sido impuestas.

En cuanto al sentido de las sentencias dictadas en los procedimientos que analizamos, cabe apreciar en este año una diferencia significativa con respecto a las pronunciadas en el año 2020, pues frente a la paridad que se dio en ese año entre las sentencias estimatorias y desestimatorias (18 y 19, respectivamente), este año las resoluciones judiciales desestimatorias, esto es, las que confirman la conformidad a derecho de la sanción impuesta, duplican a las que son favorables a los recurrentes y anulan la resolución sancionadora impugnada. Así, se han dictado 42 sentencias que avalan la acción disciplinaria del mando, mientras que 20 sentencias han considerado dicha acción no conforme a derecho.

## RECURSOS CONTENCIOSO-DISCIPLINARIOS INICIADOS EN 2021

	OC	E. Tierra	Armada	E. Aire
TOTAL	0	33	2	11

Fuente: Tribunal Militar Central

Como puede comprobarse, también en el año 2021 ha sido mínimo, como lo fue en los años anteriores, el número de militares sancionados que acudieron a los tribunales militares en demanda de una revisión jurisdiccional de las sanciones que se les han impuesto.

## 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 2021, con especificación de los delitos que se han enjuiciado.

DELITOS MILITARES (1)	Sentencias condenatorias	Sentencias absolutorias
Contra centinela (art. 34)	2	2
Insulto a superior (art. 43)	10	5
Desobediencia (art. 44)	2	
Abuso de autoridad en su modalidad de maltrato de obra a un subordinado (art. 46)	9	5
Abuso de autoridad en su modalidad de actos de abuso sexual (art. 47)	13	1
Abuso de autoridad en su modalidad de acoso sexual y profesional (art. 48)	1	
Abuso de autoridad (art. 48)	15	
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares (art. 49)	4	
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares (art. 50)	21	1
Deslealtad (art. 55)	15	4
Abandono de destino o residencia (art. 56)	27	10
Deserción (art. 57)	1	
Quebrantamientos especiales del deber de presencia (art. 58)	1	1
Simulación para eximirse del servicio (art. 59)	4	1
Abandono de servicio (art. 67)	6	4
Incumplimiento de obligaciones causando grave daño al servicio (art. 67.3)	1	
Contra los deberes del centinela (art. 68)	1	
Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio (art. 70)	7	2
Contra la eficacia en el servicio (art. 77.2)	3	1
Contra los deberes del servicio (art. 80)	1	
Contra el patrimonio en el ámbito militar (art. 82)	7	1
Cooperador necesario delito contra la hacienda en el ámbito militar (art. 85)	2	
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>38</b>

Fuente: Tribunal Militar Central

Como puede constatarse, de los 181 procedimientos penales que se han instruido por los distintos delitos reseñados, 143 han finalizado con sentencia condenatoria y 38 con absoluta.

En las cifras indicadas se constata un incremento en la comisión de delitos militares por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas durante el año 2021. En este sentido, mientras en el año 2020 se enjuiciaron un total de 108 conductas supuestamente delictivas, y se dictaron al final 82 sentencias de condena, en el año 2021 se han instruido 181 procedimientos penales, en los que han recaído un total de 143 sentencias con pronunciamientos condenatorios; esto es, con respecto al año 2020 ha habido un incremento de un 67 % en el número de sumarios penales seguidos por la supuesta comisión de un delito militar por un militar, y un 74 % de aumento con respecto a los pronunciamientos de culpabilidad en la comisión de aquellos delitos.

Al igual que ocurrió en los años 2019 y 2020, el abandono de destino o residencia ha sido el ilícito penal militar más cometido durante este año 2021. No obstante, si bien el año 2020 supuso un período especialmente relevante en la minoración de este tipo delictivo, pues en él se dictaron tan solo 14 sentencias condenatorias frente a las 40 condenas del año 2019, el año 2021 supone un nuevo repunte en estas conductas ilícitas en cuanto se han pronunciado un total de 27 sentencias de condena.

Comete el delito de abandono de destino, según prescribe el art. 56 del CPM, 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 estos sin cuya observancia no cabe que los Ejércitos cumplan las trascendentales misiones que constitucional y legalmente tienen encomendadas.

En segundo lugar, debe indicarse que también en el año 2021 sigue constatándose un incremento 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 aumentado de 8 sentencias en el 2019 a 13 pronunciamientos en el año 2020 y, ahora, a 25 sentencias de culpabilidad en el 2021.

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 militares de igual empleo, constituyen la razón de ser de estos nuevos tipos penales.

No obstante, acudiendo a los pronunciamientos judiciales que hayan podido dictarse en esta materia será la mejor forma de comprender el verdadero propósito que guio al legislador al incorporar estos tipos de conductas en la ley penal militar al objeto de conceder una especial protección a aquellos bienes jurídicos.

Así, resulta especialmente ilustrativa la sentencia de la Sala Quinta, de lo Militar, del Tribunal Supremo, de 28 de octubre de 2021, dictada en un recurso de casación interpuesto, en lo que aquí interesa, por el fiscal jurídico militar, al que se adhirió la acusación particular, contra la sentencia absolutoria pronunciada por el Tribunal Militar Territorial Quinto, de fecha 30 de octubre de 2020.

Relatados en forma muy sintetizada, como obliga la naturaleza del presente informe, los hechos enjuiciados y declarados probados por ambas resoluciones judiciales son los siguientes (se omiten, como es obligado, los nombres de los militares afectados):

La sargento del Ejército de Tierra A, desde su incorporación a su nuevo destino en la Batería del Regimiento de Campaña XX, coincidió con un grupo de aproximadamente 20 suboficiales, entre los que se encontraban los sargentos B, C, D, E y F. Ya con anterioridad a su incorporación a la Batería, la sargento fue cuestionada en su profesionalidad y valía delante de otros compañeros, e igualmente se mencionó su orientación sexual, produciéndose esto mediante unos comentarios en la cantina de mandos del acuartelamiento.

Desde su incorporación, la sargento comenzó a recibir noticias acerca de comentarios de broma, vejación y menosprecio que le proferían el grupo de suboficiales formados por los sargentos antes mencionados, quienes cuestionaban su preparación y profesionalidad, generalizando un ambiente de crítica y burla reiterada referente a su persona. Esta situación de burla, bromas y desconsideración continuó produciéndose de forma regular durante todo el tiempo que la sargento permaneció en el destino. Aquellos sargentos, en diversas ocasiones, referían comentarios peyorativos a espaldas de la sargento, sabiendo que acabaría conociendo este trato por comentarios de otros compañeros o de los soldados. Se referían a ella como «chihuahua», «gandula», «minion» o «rata».

En un ejercicio de instrucción continuada, la sargento A, que recibía las trazas que le enviaban y que tenía que interceptarlas y comunicar los resultados de su actuación, tuvo problemas para realizar el ejercicio, viéndose superada por el número de trazas que recibía y por la dificultad que tenía para cumplir sus cometidos. El brigada Z, que supervisaba dicho ejercicio, observó una actitud en los suboficiales imputados, que también se encontraban en el lugar, que no le pareció normal, de modo que cuando estos le comunicaron que la sargento A no tenía ni idea, el brigada les contestó que esa tampoco era forma de enseñarle, recriminándoles su conducta. Al acercarse al puesto que ocupaba la sargento, la encontró nerviosa, abatida, azorada por la situación y se quejó de que no había podido gestionar tantas trazas.

En otra ocasión, encontrándose la sargento A haciendo funciones de armería, el sargento C, una vez que este entregó su arma en la forma que le indicó aquella, se quejó diciéndole, en presencia de otros suboficiales y miembros de la tropa, «inútil» y «jodida enana de mierda».

La situación de aislamiento a la que fue sometida la sargento A por el grupo de suboficiales imputados era manifiesta y conocida por el resto de los miembros de la unidad, si bien, su superior jerárquico, el teniente P, que se incorporó al destino un tiempo después, consideraba que la sargento A no se relacionaba con sus compañeros, que no se enteraba de las cosas y que no se las hacía llegar a él, a diferencia de lo que hacían los demás suboficiales.

En otra ocasión, cuando la sargento A se encargaba de preparar un ejercicio de tiro, dio una determinada orden a un soldado en relación con la limpieza del armamento, siendo cuestionada esta orden por el sargento B delante de todos los presentes.

Finalmente, la sargento A estuvo de baja para el servicio, reincorporándose a su puesto en los días previos a su cambio de destino.

Pues bien, dicho también de forma muy resumida, el Tribunal Militar Territorial estimó que los hechos relatados no integraban un delito «relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas por los militares» consistente en la «realización de actos de acoso, tanto sexual y por razón de sexo, como profesional [...] o atentare de modo grave contra su dignidad personal o en el trabajo o realizar actos que supongan grave discriminación por razón de orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social», al considerar que aquellos hechos no reunían los requisitos exigidos jurisprudencialmente para integrar este delito.

En este sentido, y después de citar la doctrina jurisprudencial que consideró aplicable, concluyó el Tribunal sentenciador señalando que la conducta protagonizada por los suboficiales procesados fue de desconsideración, mal compañerismo y en ocasiones de burla de la sargento, pero sin llegar a tener entidad suficiente, ni capacidad de generar en la misma, un sentimiento de humillación, vejación y temor, produciéndole solo incomodidad. Según entiende, los hechos no han revestido la gravedad requerida para integrar el supuesto típico regulado en el artículo 50 del Código Penal Militar, pues la afección a los bienes jurídicos tutelados por dicho precepto no ha sido suficientemente importante, de manera que esa escasa afección, y por aplicación de principio de intervención mínima en el ámbito del derecho penal, hace que los hechos enjuiciados tengan su más correcta incardinación en el ámbito disciplinario militar.

Por todo ello, el Tribunal dictó sentencia acordando la absolución de los procesados del delito por el que fueron procesados, y la deducción de testimonios para su remisión a la autoridad con competencia disciplinaria, para que pudiera valorar la conducta de aquellos desde dicho ámbito.

Sin embargo, contra esta sentencia interpuso recurso de casación el fiscal jurídico militar, al que se adhirió la acusación particular, que fue resuelto por la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo en sentencia de 28 de octubre de 2021.

En el Fundamento de Derecho Sexto de la sentencia señala el Tribunal que el tipo del artículo 50 del Código Penal Militar contempla la realización de las siguientes conductas realizadas públicamente por un militar, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio, sin incurrir en delito de insulto a superior o abuso de autoridad:

- Impida o limite arbitrariamente a otro militar el ejercicio de los derechos fundamentales o libertades públicas.
- Realice actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional.
- Amenace o coaccione, injurie gravemente o le calumnie.
- Atente de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo.
- Efectúe actos que supongan grave discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Y como elementos que integran el referido tipo penal describe la sentencia los siguientes:

- a) Realizar contra otro militar actos hostiles o humillantes antes descritos, sin llegar a constituir delito de insulto a superior o abuso de superioridad.
- b) Que tales actos sean efectuados de forma reiterada.
- c) Que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación funcional.

- d) Que se hagan públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio.
- e) Que tales actos tengan la caracterización de graves.

Después se refiere el Tribunal al nuevo delito de acoso laboral introducido en el Código Penal común (art. 173.1) por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, cuya conducta típica consiste en el hostigamiento psicológico desarrollado en el marco de una relación laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone, por tanto, un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática.

Pues bien, aplicando todo lo anterior al supuesto objeto de casación, entiende la Sala de lo Militar que de los hechos que han sido declarados probados fluye que el delito de acoso ha existido realmente, y que concurre en ellos la reiteración y la gravedad de la conducta. Efectivamente, expone la Sala que, si bien determinadas conductas realizadas en la vida civil pueden calificarse como intrascendentes penalmente, esos mismos hechos, en el ámbito castrense, exigen una respuesta punitiva de mayor gravedad atendiendo a los principios que rigen en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Sigue señalando la sentencia que los repetidos hechos acaecieron en el Regimiento de Artillería de Campaña XX, esto es, en lugar militar; que los suboficiales encausados, en presencia de subordinados, cuestionaron órdenes o disposiciones tomadas por el sargento A, desautorizándola en presencia de aquellos, y que las expresiones ofensivas eran conocidas en la unidad de manera generalizada.

Para el Tribunal no cabe duda de que, valorando de manera racional y lógica cuanto se narra en los hechos probados, atendido al contexto en que estos se producen, las circunstancias de tiempo y lugar, e incluso la forma y el fondo de lo que significan las palabras empleadas por los encausados, el comportamiento de estos con su compañera atentó a los más elementales principios que constituyen las reglas esenciales y definitorias del comportamiento de un militar, especialmente definidas en el artículo 6 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y erradicaron con ello una relación normal de convivencia.

Por otra parte, llama la atención al Tribunal Supremo —y así lo deja expresamente dicho— la pasividad de los mandos de la unidad ante la situación descrita, «quienes no corrigieron, ni tan siquiera se enteraron de lo que sucedía en su unidad pese a que la conducta de aquellos suboficiales era conocida, como hemos dicho, hasta por la tropa».

Finalmente, señala la Sala de casación que el Tribunal de instancia no debió invocar el principio de intervención mínima del derecho penal ante la evidencia de una conducta inserta de modo tan claro en el tipo penal del artículo 50 del Código Penal Militar, «obviamente creado para sancionar esta clase de conductas que no pueden quedar en un mero reproche disciplinario, dada su más que evidente gravedad».

En definitiva, la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo, en la sentencia que comentamos, declara que la conducta protagonizada por los sargentos procesados integra el tipo penal descrito en el párrafo primero del artículo 50 del vigente Código Penal Militar, al concurrir todos y cada uno de los elementos que lo integran, de forma que, casando y anulando la sentencia recurrida, procede, en segunda sentencia, a declarar a los suboficiales procesados responsables en concepto de autores del delito «relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas» del artículo 50 del Código Penal Militar, en su modalidad de acoso laboral y profesional, y a imponerles las penas que en el fallo de dicha segunda sentencia se especifican.

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

La Constitución Española proclama que la dignidad de la persona es fundamento del orden político y de la paz social y que los españoles son iguales ante la Ley (artículo 10.1 y artículo 14). El respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución, son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los militares, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Por su parte, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, así como a no ser sometido a tratos degradantes, son también derechos fundamentales de los militares por los que debe velar el Estado en general y el Ministerio de Defensa en particular.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral y profesional constituyen un grave atentado contra la dignidad, la integridad y los derechos humanos. Además, en las Fuerzas Armadas se atenta contra aspectos esenciales para la institución militar contenidos en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las reglas de comportamiento del militar contempladas en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio (artículo 6.1).

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece como regla esencial, entre otras, la que define el comportamiento del militar:

«Artículo 6. Reglas de comportamiento del militar.

Quinta. Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en los conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos».

«Artículo 10.1 (párrafo tercero).

Se deberá respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, especialmente frente al acoso, tanto sexual y por razón de sexo como profesional».

Así mismo, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, referido a todo militar, especifican lo siguiente:

«Artículo 13. Igualdad de género.

Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género».

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 del protocolo de actuación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo y profesional, en las Fuerzas Armadas establece en su punto 6 lo siguiente:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

6. Interesar así mismo, por parte de las Cortes Generales, al Observatorio de la vida militar, 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 Fuerzas Armadas, 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 Fuerzas Armadas».

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.

Existen diferentes términos relacionados con los tipos de acoso objeto del presente informe: acoso sexual, acoso sexual en el ámbito laboral, acoso por razón de sexo, acoso laboral, etc. Todos tienen aspectos comunes, pero también poseen características propias que los diferencian de manera sustancial. Es conveniente un tratamiento diferenciado, pues las secuelas que sufre la persona acosada, así como su incidencia, varían de manera significativa dependiendo del tipo de acoso de que se trate. Por otra parte, existen diversas definiciones de estos términos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, apartado 1, define el acoso sexual en los siguientes términos:

«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».

La citada Ley desarrolla en España la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo y es conforme a las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Directiva 2012/29/UE del Parlamento y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, recoge en su preámbulo que el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, junto con la violación y la agresión sexual, comprendidas dentro de la violencia por motivos de género; entendida como una forma de discriminación y una violación de las libertades fundamentales de la víctima, entre otros aspectos.

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.

Frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo es definido por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7 párrafo 2:

«Constituye acoso por razón de sexo 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 el ámbito del acoso por razón de sexo la discriminación laboral, en todas sus vertientes, suele ser la que mayor incidencia tiene.

Existe cierta confusión cuando se habla de acoso laboral, acoso moral o psicológico en el trabajo. El Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, publicado el 1 de junio de 2011, reconociendo este problema, fija, para su ámbito de aplicación, la definición adoptada acompañándola de una justificación en los siguientes términos:

«Definición de acoso laboral. Cuando se utiliza 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».

En casos de acoso laboral no tiene por qué existir una relación directa con el género de la víctima. Tampoco hay connotaciones de tipo sexual. El abandono del puesto de trabajo o la dejación de su relación contractual es esencialmente lo que persigue el acosador. Para conseguir su propósito puede servirse de medios similares al acoso por razón de sexo, pero el objetivo no será el mismo.

El acoso laboral o *mobbing* (del inglés 'acosar') es tanto la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que puede producir en el trabajador. Se entiende por acoso el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. El trabajador está sometido a una conducta abusiva o de violencia psicológica en el ámbito laboral. Esta conducta suele manifestarse en forma de palabras o actitudes que dañan su dignidad o integridad psíquica y pueden degradar sus condiciones de trabajo.

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).

En el Código Penal el acoso laboral está tipificado dentro del libro II, título VII «de las torturas y otros delitos contra la integridad moral». El artículo 173.1 del Código Penal dispone que «el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima».

Como consecuencia de la regulación del acoso laboral como delito en el Código Penal (acoso laboral o funcional), con fecha 1 de junio de 2011 se publicó en el Boletín

Oficial del Estado la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, relativa al Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. De acuerdo con dicha resolución, 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.

Por Resolución de 1 de septiembre de 2011 de la Subsecretaría de Defensa, se aprobó la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado a las características del Ministerio de Defensa, si bien no será aplicable cuando concurra la condición de personal militar en el denunciante y el denunciado.

El vigente Código Penal Militar (CPM), aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, ha configurado como delito el «acoso profesional» con vocación de establecer una categoría distinta al acoso laboral del Código Penal ordinario (CP). Bajo la rúbrica de delitos contra la disciplina, el artículo 48 del CPM castiga con la pena de seis meses a cuatro años de prisión, pudiendo imponerse, además, la de pérdida de empleo, un conjunto de acciones punibles, hechas por el superior al inferior, entre las que se encuentra el acoso «profesional». Incrimina el maltrato de obra, el trato degradante, inhumano o humillante, los actos de agresión o abusos sexuales, los actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, las amenazas, coacciones, injurias y calumnias, así como los atentados a la intimidad, dignidad personal y en el trabajo y los actos discriminatorios.

De otra parte, una de las novedades más relevantes del CPM fue la incorporación del título III, que castiga los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares, al tiempo que cumplía con el mandato expresado en el apartado 3 de la disposición final octava de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Dentro de este título, el artículo 50 sanciona con la pena de seis meses a dos años de prisión, al militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio, impidiere o limitare arbitrariamente a otro militar el ejercicio de los derechos fundamentales o libertades públicas, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare o coaccionare, le injuriare gravemente o le calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, realizara actos que supongan grave discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de las Leyes Orgánicas 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, y 14/2015, de 14 de octubre, Penal Militar, que vienen a reforzar estos principios al incorporar nuevas infracciones disciplinarias y penales que tipifican el acoso sexual o por razón de sexo, y con la finalidad de prevenir las conductas atentatorias de aquellos derechos y de proteger a las posibles víctimas, el Ministerio de Defensa elaboró un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, y fue publicado en el Boletín Oficial del Estado mediante Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría de Defensa. El Protocolo está

sustentado en el respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad que son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas.

Este Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas tiene como objetivo primordial la promoción de una cultura de «tolerancia cero» frente a las posibles conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en la organización militar, 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.

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 están reguladas por la Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, 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 Unidades de Protección frente al Acoso 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.

Con fecha 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 Fuerzas Armadas.

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 Unidades de Protección frente al Acoso (UPA) 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 Unidad de Protección frente al Acoso 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. Por ello, y 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 Unidad de Protección frente al Acoso.

Entre los concretos cometidos que el Protocolo encomienda a las Unidades de Protección frente al Acoso 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.

Es importante mencionar que durante el año 2021 se dictó la Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa por la que se aprobó el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.

Este protocolo será de aplicación en los supuestos de acoso profesional entre miembros de las Fuerzas Armadas, si bien, en los casos en 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 para el Ministerio de Defensa por Resolución de 1 de septiembre de 2011 de la subsecretaría de Defensa.

Mediante el Protocolo aprobado el pasado año se plantean acciones preventivas y de asistencia contra las conductas de acoso profesional cuando estas se produzcan. Este Protocolo de actuación frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas se diferencia del protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, correspondiéndole medidas de prevención, actuación y asistencia específicas.

Para ello las Fuerzas Armadas se dotarán de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan acoso profesional y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas en la fase más precoz del conflicto.

El Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas ha consolidado la información estadística remitida por las UPA, que se presenta desagregada en los siguientes cuadros de datos estadísticos, tanto por sexo como en razón al ámbito sancionador en que se han desarrollado los procedimientos.

## **DATOS ESTADÍSTICOS**

En cumplimiento al apartado 10.2 del Protocolo, se consolida la información estadística de los casos de acoso en los ámbitos disciplinario y penal, remitida por las UPA y la Fiscalía Togada.

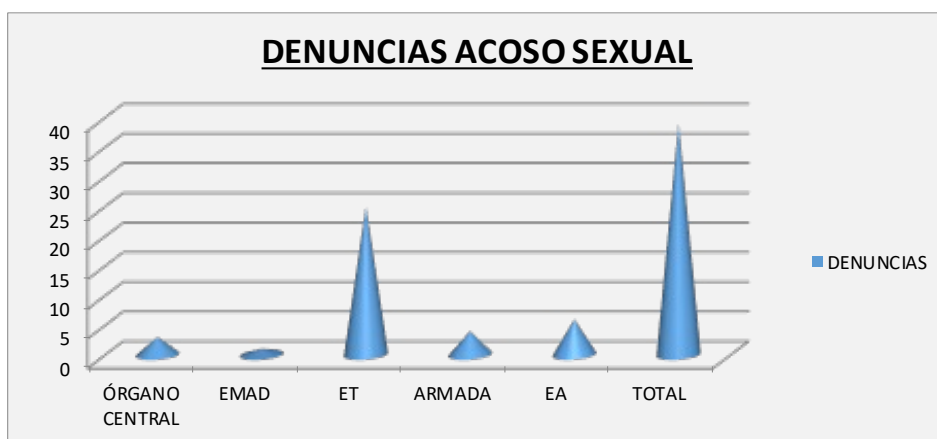
En el año 2021 se presentaron 39 denuncias que dieron lugar a 49 procedimientos (36 disciplinarios y 13 penales). Cabe señalar que una misma denuncia puede determinar la apertura de dos procedimientos (uno disciplinario y uno penal).

En el siguiente cuadro se recogen las denuncias de 2021 distribuidas en función de la UPA a la que corresponde su seguimiento e indicando el número de procesos que se han incoado.

DENUNCIAS ACOSO SEXUAL 2021			
UPA	DENUNCIAS	PROCEDIMIENTOS PENALES	PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
ÓRGANO CENTRAL	3	2	3
EMAD	1		1
TIERRA	25	8	25
ARMADA	4	2	2
AIRE	6	1	5
INVIED			
ISFAS			
INTA			
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	

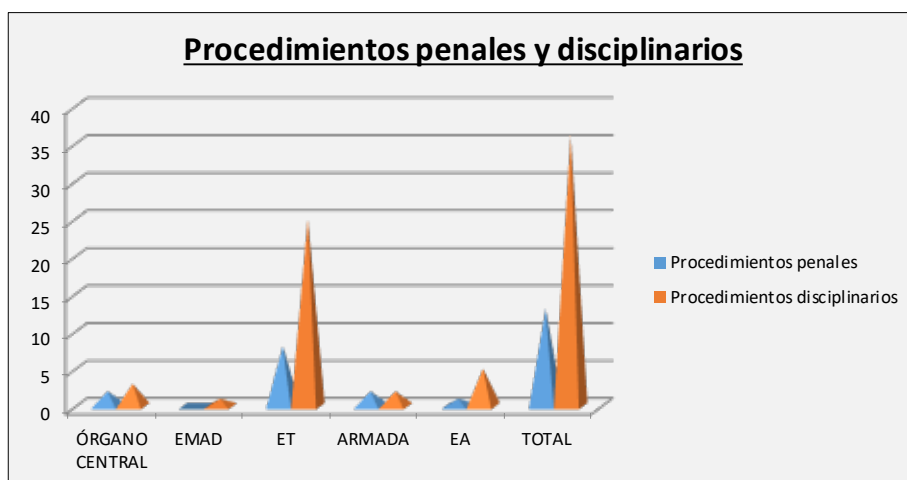
Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

Representación gráfica de las denuncias tramitadas según UPA



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

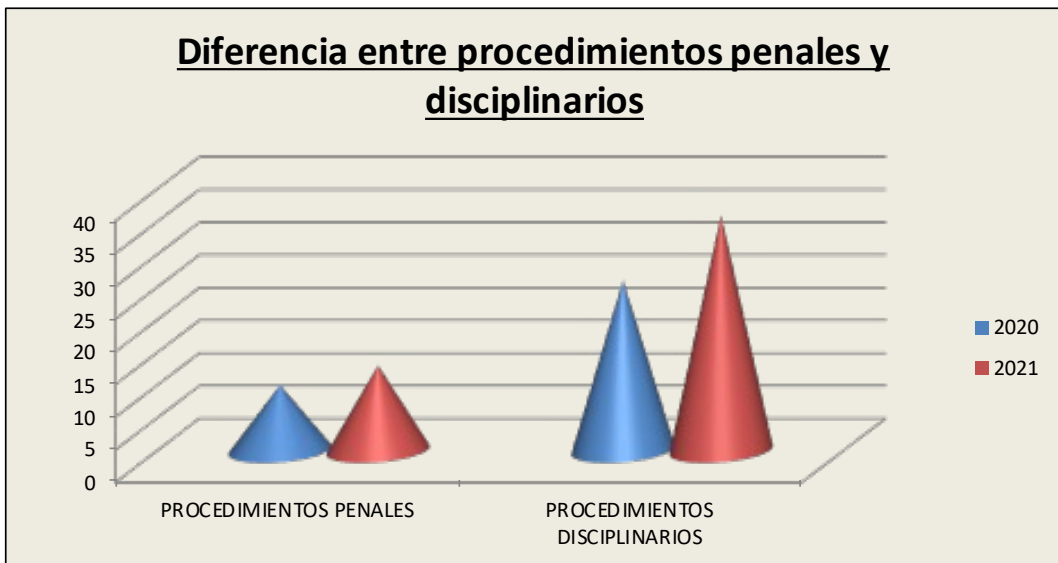
Representación gráfica de los procedimientos tramitados (penales y disciplinarios) en función de la UPA.



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

Durante el año 2021 se tramitaron, en total, 13 procedimientos penales y 36 procedimientos disciplinarios. Lo anterior supone un incremento respecto de los tramitados el año 2020, en el que se iniciaron 10 procedimientos penales y 26 disciplinarios.

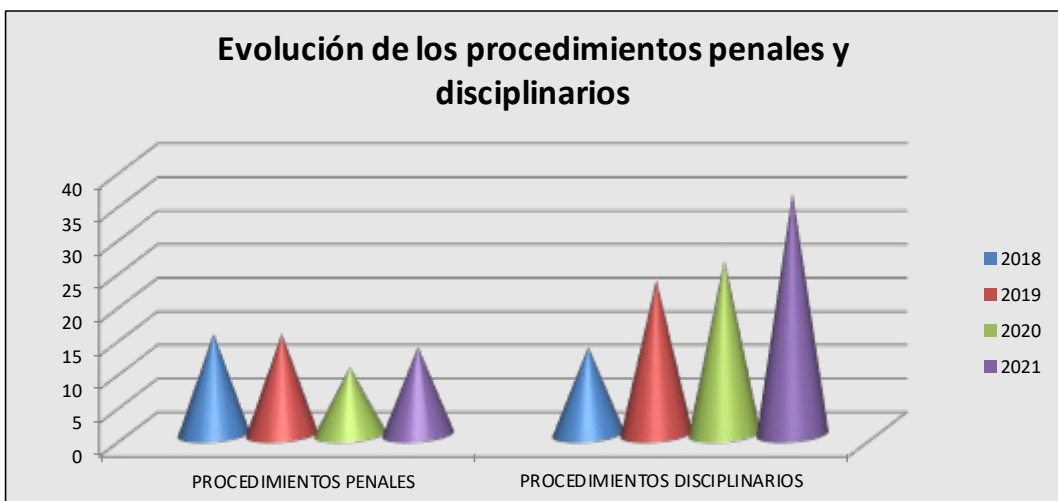
En el siguiente gráfico se representa la diferencia entre procedimientos penales y disciplinarios relativos a los años 2020 y 2021.



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

Si comparamos los datos con los años 2018 y 2019, hay que indicar que, si bien los procedimientos penales en la actualidad han disminuido respecto a los años 2018 y 2019 (fueron 15 en cada año), cabe predicar lo contrario respecto de los procedimientos disciplinarios, ya que en 2018 se tramitaron 13 y en 2019 se sustanciaron 23, frente a los 36 del año 2021.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución de los procedimientos penales y disciplinarios durante los años 2018-2021.



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

Los datos de las víctimas y presuntos acosadores de las denuncias interpuestas en 2021, desagregados por sexo y escala son los siguientes:

- Sexo de la persona denunciada.  
En las 39 denuncias existen 53 presuntos acosadores, todos ellos de sexo varón, excepto 1 que no ha sido identificado por la víctima.
- Sexo de la víctima.  
En las 39 denuncias existen 46 víctimas, de las cuales 44 son mujeres y 2 son hombres.
- Escala de pertenencia de la persona denunciada.  
10 de las personas denunciadas pertenecen a la escala de oficiales, 16 a la escala de suboficiales, 26 a la escala de tropa y marinería y 1 no ha sido identificada por la víctima.
- Escala de pertenencia de la víctima.  
4 de las víctimas pertenecen a la escala de oficiales, 2 a la escala de suboficiales, 37 a la escala de tropa y marinería y 3 son civiles.

En el siguiente gráfico se representa la proporción entre acosadores y víctimas según sexo.



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

En el siguiente gráfico podemos ver la proporción de los acosadores y víctimas según categoría.



Fuente: Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres

## MEMORIA ANUAL POR UNIDAD DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO

### UPA del Órgano Central

#### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

Durante el año 2021 se impartieron 5 conferencias a un total de 204 personas en la Guardia Real y en la Academia Central de la Defensa.

Así mismo, cabe destacar que en el año 2020 se celebraron 3 jornadas de formación dirigidas a las unidades del Órgano Central, con el objetivo de que el personal formado pudiera impartir en sus unidades charlas de concienciación en acoso durante 2021. En el año 2022, está previsto renovar esta formación.

Además, se realizaron las siguientes actuaciones:

- Actualización de la *Guía Práctica para la víctima de acoso* y el *Manual de buenas prácticas para el mando* en formato accesible, que han sido difundidos por la INTRANET del Ministerio de Defensa.
- Distribución, en las unidades del Órgano Central, de trípticos informativos sobre las Unidades de Protección frente al acoso.
- Actualización del enlace de la UPA del OC en la página web del Ministerio de Defensa.
- Colaboración con la UPA del Ejército de Tierra en las Jornadas de formación celebradas en Sevilla.

#### **Medidas de control y seguimiento de los casos de acoso**

La Unidad de Protección frente al acoso del Órgano Central continuó asesorando y dando apoyo integral a las víctimas de acoso dependientes del Órgano Central.

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 de las Fuerzas Armadas, reforzó las funciones y el papel de la Unidad de Protección Frente al Acoso del Órgano Central, asignándole nuevos cometidos, especialmente en la labor de seguimiento y control de los casos. De conformidad con la mencionada norma se realizaron durante el año 2021 las siguientes acciones:

- Organizar la reunión de coordinación de las Unidades de Protección frente al Acoso.
- Colaborar con la Secretaría Permanente de Igualdad, fundamentalmente en la canalización a la correspondiente UPA de peticiones de información y asesoramiento sobre acoso, así como en la fijación de criterios comunes de actuación para todas las UPA.
- Recabar periódicamente de las Unidades de Protección frente al Acoso, la actualización de los datos relativos a los casos que tuvieran abiertos.
- Elaborar un plan de apoyo individualizado de cada víctima de acoso dependiente del Órgano Central.
- Realizar informes para dar respuesta a preguntas del Portal de Transparencia y a preguntas parlamentarias en materia de acoso sexual.
- Confeccionar la Memoria anual de 2020 de las Unidades de Protección frente al Acoso para su remisión al Observatorio de la vida militar.
- Elaborar el Plan Divulgativo unificado de las Unidades de Protección frente al acoso del Ministerio de Defensa para el año 2021.

## Consultas y denuncias

La UPA del Órgano Central ha prestado el servicio de atención de consultas en materia de acoso sexual y por razón de sexo del personal militar tanto por vía telefónica, como por medios telemáticos y de forma presencial.

Se han atendido un total de 108 consultas, con el siguiente desglose:

- Telefónicas: 63
- Correos electrónicos: 42
- Consultas presenciales: 3

Se ha ofrecido a la víctima en todos los casos apoyo psicológico, psicosocial, asesoramiento jurídico y acompañamiento.

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

La UPA del Órgano Central ha recibido 3 denuncias que aparecen integradas en el apartado «datos estadísticos».

## UPA del Estado Mayor de la Defensa

### Campaña de formación, sensibilización y difusión

La UPA del EMAD impartió conferencias divulgativas y de formación:

- Dentro de la fase previa a su incorporación, a todo el personal destinado fuera del territorio nacional y durante la fase de preparación al despliegue en zona de operaciones.
- A jefes de contingente o fuerza y sus planas mayores próximos a desplegar en operaciones dependientes del jefe de Mando de Operaciones.

En todas las unidades, tanto en territorio nacional como extranjero, se dio difusión de las «VI Jornadas sobre Política de Igualdad en las Fuerzas Armadas».

Se impartieron conferencias divulgativas a las siguientes unidades: Gabinete Técnico del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, Mando de Operaciones, Mando Conjunto del Ciberespacio, Centro Nacional de Inteligencia de las Fuerzas Armadas, Cuartel General del Mando del Componente Terrestre Aliado, Cuartel General del Eurocuerpo, Unidad de Verificación Española, Centro Combinado de Operaciones Aéreas de Torrejón, Jefatura de Seguridad y Servicios de la Base Retamares, Cuartel General Aliado de Alerta Temprana, y a la Jefatura de Recursos Humanos del EMAD.

Debido a la situación provocada por la evolución de la COVID-19, algunas unidades adoptaron su plan de divulgación llevándolo a cabo mediante correos electrónicos corporativos, como es el caso de la Representación Nacional ante el Mando Aliado para Europa o la Jefatura de Seguridad y Servicios del Cuartel General del EMAD.

### Consultas y denuncias

La UPA EMAD no ha recibido consultas y ha tramitado 1 denuncia que aparece integrada en el apartado «datos estadísticos».

## UPA del Ejército de Tierra

### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

El Plan Divulgativo se realizó 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.
- En el curso de Estado Mayor y en los cursos de actualización para el ascenso a oficial general, comandante, suboficial mayor, brigada y cabo mayor.
- Formación del personal destinado en la UPA.
- Personal de las unidades con formación específica de acoso.
- En la fase de preparación y concentración de las unidades que tengan previsto su despliegue en el exterior.

Este Plan Divulgativo se vio afectado por la COVID-19 en cuanto a los aforos de los locales por lo que ha habido que multiplicar las actividades en cada Base o Acuartelamiento y se ha completado según lo previsto.

### **A cargo de la unidad de protección frente al acoso**

Conferencias impartidas:

- Jornadas de formación del personal responsable de acoso en las UCO.
- Conferencia a los jefes de UCO.
- Difusión del Protocolo y de la Norma 01/20 del ET a los cuadros de mando y al personal de tropa de las UCO.
- Jornadas de formación a personal destinado en las oficinas de apoyo al personal (OFAP) de los acuartelamientos.
- Difusión del Protocolo al personal de contingentes que despliegan en operaciones.
- Jornadas de actualización para suboficiales mayores.
- Conferencias en los centros de enseñanza y formación y en los cursos de actualización.

Durante el año 2021 se impartieron 139 conferencias a un total de 8.570 personas en las siguientes unidades: Centro de Formación de tropa n.º 1, Academia General Básica de suboficiales, Academia General Militar, USBA General Morillo, Acuartelamiento Cabo Nival, Santocildes (Astorga), Academia de Artillería, Cortijo Buenavista (San Roque), RIPAC 5 (Zaragoza), Regimiento de Infantería Inmemorial 1, Escuela Politécnica Superior del Ejército, Héroes Revellín, Acuartelamiento San Jorge, Acuartelamiento Capitán Mayoral, Seminario de Oficinas de Apoyo al Personal, Acuartelamiento de El Bruch, Acuartelamiento General Álvarez Castro, La Victoria, Escuela de Guerra del Ejército, Cuartel General de Mando y Doctrina, Dirección de Infraestructura, Acuartelamiento General Daoiz y Velarde, Base Militar Jaime I, Acuartelamiento General Almirante, Acuartelamiento Santo Domingo, Base Militar Álvarez Soto Mayor, Acuartelamiento El Copero, Acuartelamiento Torreblanca, Regimiento de Infantería Príncipe, Cuartel General del Ejército de Tierra, Base Empecinado, Residencia Logística Militar Castillejos, Centro Deportivo Sociocultural Militar del Ejército de Tierra de Valencia, Acuartelamiento Alférez Rojas Navarrete, Acuartelamiento Tentegorra, Acuartelamiento Santa Bárbara y Cuartel General de la Fuerza Terrestre.

### **A cargo de las unidades del ET**

Los jefes de las UCO del ET tienen la responsabilidad de crear un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Por ello realizan, dentro de

las actividades de instrucción de sus unidades, charlas de difusión, formación y sensibilización sobre los temas de acoso.

Durante el año 2021 se impartieron 1.024 charlas informativas sobre el protocolo, a más de 50.500 militares en todas las unidades del ET.

### **Consultas y denuncias**

La UPA ha atendido a un total de 54 llamadas telefónicas para resolver consultas sobre casos de acoso denunciados, sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

La UPA ET ha recibido 25 denuncias que aparecen integradas en el apartado «datos estadísticos».

## **UPA de la Armada**

### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

Durante el año 2021 se impartieron 16 conferencias a un total de 2677 personas en las siguientes unidades: Escuela de Guerra Naval, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Armas Navales, Jefatura de Apoyo Logístico, unidades de Cartagena, Escuela de Infantería de Marina General Albacete y Fuster, Escuela de Guerra Naval, Cuartel General de la Armada, Escuela de Submarinos, Buque Hespérides, Fuerza de Guerra Naval Especial, Agrupación Madrid, Escuela Escaño, Escuela de Especialidades de la Estación Naval de La Graña, Arsenal de Las Palmas, Mando Naval de Canarias, Buque Castilla, Fragata Navarra, Fragata Victoria, Oficina de Apoyo al Personal de San Fernando, Patrullero 72 VIGIA, Tercio Armada, Escuela de suboficiales de la Armada y Comandancia Naval de Algeciras.

### **Consultas y denuncias**

En la UPA de la Armada se realizaron 13 consultas durante 2021.

La UPA de la Armada ha recibido 4 denuncias que aparecen integradas en el apartado «datos estadísticos».

## **UPA del Ejército del Aire y del Espacio**

### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

Como consecuencia de la situación de COVID-19 algunas actividades del Plan de Divulgación 2021 no se pudieron realizar en su totalidad, en concreto:

- Se canceló el «IV Seminario de divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas». En el año 2022 está previsto que pueda llevarse a cabo, incrementando el número de asistentes en la medida de lo posible.
- No se pudieron impartir las conferencias de sensibilización previstas en las academias y escuelas de formación del Ejército del Aire y del Espacio.

Se reanudaron las Jornadas desarrolladas por el Mando de Personal para nuevos suboficiales mayores, celebrándose 5 jornadas a lo largo del año 2021.

Se celebraron 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.

Así mismo, en diversos cursos de perfeccionamiento, se incluyeron 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 los alumnos del Máster en Gestión de Talentos en las Fuerzas Armadas (Cuartel General del Ejército del Aire).

Durante el año 2021 se impartieron 303 conferencias a un total de 7807 personas en las siguientes unidades: ALA 11, ALA 12, ALA 15, ALA 35, Centro de Farmacia de Zaragoza, ALA 23 ALA 46, ALA 49 ALA 48, ALA 78, Grupo 43 de las Fuerzas Aéreas, Base Aérea de Málaga, Agrupación del Acuartelamiento Aéreo de Málaga, Agrupación del Acuartelamiento Aéreo de Babadilla, Base Aérea de Maticán, Agrupación del Acuartelamiento Aéreo Bardenas, Agrupación del Acuartelamiento Aéreo Tablada, Aeródromo de Santiago, Centro logístico de Armamento y Experimentación, Centro de Sistemas Aeroespaciales de Observación, Centro Logístico de Intendencia, Escuadrón de Zapadores Paracaidistas, Mando General, Grupo de Transmisiones, Grupo Móvil de Control Aéreo, Agrupación del Acuartelamiento Aéreo el Vedat, Centro Logístico de Transmisiones, Centro Logístico de Material Aéreo, Grupo Central de Mando y Control, Grupo Norte de Mando y Control, Academia General del Aire, Academia Básica del Aire, Escuela de Técnicas de Seguridad, Defensa y Apoyo, Escuela de Técnicas Aeronáuticas, Escuelas de Enseñanza de Automoción, Escuadrones de Vigilancia Aérea números 2, 3, 4, 5, 7, 10, 9, 11, 12, 13, 22.

### **Consultas y denuncias**

Se recibieron 70 consultas por vía telefónica. De las que 20 fueron de asesoramiento a la víctima y 50 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 WISE de la UPA-EA.

Psicólogos UPA: Se proporcionó información, asistencia y seguimiento en todos los casos denunciados. En algunos casos, ese apoyo se prestó 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).

Jurídicos UPA: Todos los casos de denuncia fueron 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 EA tramitó 6 denuncias que aparecen integradas en el apartado «datos estadísticos».

### **UPA del Instituto de la Vivienda de las Fuerzas Armadas (INVIED)**

#### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

Durante el año 2021 se ha mantenido actualizada la información relativa al protocolo frente al acoso en la web del INVIED.

A través del espacio web de la UPA, se dio publicidad de las VII jornadas sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas a todo el personal del Organismo.

Debido a la situación de pandemia no se consideró segura la realización de conferencias informativas presenciales.

### **Consultas y denuncias**

La UPA INVIED no recibió ni consultas ni denuncias durante 2021.

## **UPA del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)**

### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

En la reunión de delegados de ISFAS, celebrada en noviembre del 2021, se impartió una conferencia sobre el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Como complemento a esta conferencia, los jefes de las Delegaciones de ISFAS impartieron periódicamente conferencias a su personal.

Se difundió la *Guía para la víctima y Manual de buenas prácticas para el mando* a todo el personal de nueva incorporación de este Instituto.

### **Consultas y denuncias**

La UPA ISFAS no recibió ninguna consulta ni denuncia durante 2021.

## **UPA del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA)**

### **Campaña de formación, sensibilización y difusión**

En el año 2021 no se realizaron conferencias de difusión de forma presencial debido a la situación generada por la COVID-19, pero sí se recordó a todo el personal militar del INTA, vía correo electrónico, la existencia de la Unidad de Protección frente al acoso del INTA y la página web donde se encuentra la documentación correspondiente.

No se efectuó ningún curso de formación durante este año.

### **Consultas y denuncias**

La UPA INTA no recibió ninguna consulta ni ha registrado ningún caso de acoso durante el año 2021.

## **MATERIALIZACIÓN DE PREVENCIÓN FRENTE AL 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 Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas.

## OFICIALES

### Ejército de Tierra (ACADEMIA GENERAL MILITAR)

#### PLANES DE ESTUDIOS

Primer curso Cuerpo General del ET, Cuerpo General del ET con titulación, Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET, Cuerpo de Intendencia del ET.

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

#### INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Se impartió conferencia sobre diversos aspectos de conducta y respeto social, abordando, entre otros temas, el del acoso.
- Charla sobre «Perspectiva de género».
- Charla sobre seguridad de la información. Expresamente se les habla del sexting y otros problemas que pueden surgir por el mal uso de las redes sociales, en el cuarto curso Cuerpo General del ET.
- 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 y en el trato de las mujeres en los conflictos armados.

#### JORNADAS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO (V)

Dirigidas a los alumnos de los cursos segundo y quinto del Cuerpo General del Ejército de Tierra y de segundo del Cuerpo de Intendencia del ET.

- Ejercicio del Mando y perspectiva de género.
- Ejercicio del mando y actuación frente al acoso.
- La aplicación de la perspectiva de género en operaciones militares, como factor para incrementar la eficacia operativa del contingente desplegado en el cumplimiento de la misión.
- Ejercicio del mando y actuación frente al acoso.
- Actuación ante la violencia de género.

#### CONFERENCIAS

- Conferencia Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en la FAS, dirigido al personal destinado en el Centro.
- A los cursos primero y segundo conferencia de valores: «Nuestros actos: El mejor reflejo de nuestros valores». Como ciudadanos, militares y cadetes, se abordan conductas reprochables como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y bullying.
- Al tercer curso se imparte la conferencia: «Nuestro ejemplo: El mejor reflejo de nuestros valores». Como futuros instructores de las cadetes de primer curso, se aborda como detectar conductas reprochables como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y bullying, así como, las pautas de actuación del ET ante posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

## **Armada** (ESCUELA NAVAL MILITAR)

### PLANES DE ESTUDIOS

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

- Formación Militar Básica II el tema XI «El Código Penal Militar. El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas». Asignatura dirigida a ASPIRANTES DE PRIMERO (1.er cuatrimestre). La asignatura cuenta con 1,5 créditos (14 horas de las que se dedica 1 al tema del acoso sexual).
- Formación Militar III el tema X «Género e Igualdad en las Fuerzas Armadas». Asignatura dirigida a GUARDIAMARINAS DE SEGUNDO (2.º cuatrimestre). La asignatura cuenta con 2,5 créditos (24 horas de las que se dedica 1 al tema de la igualdad).
- A los alumnos de nuevo ingreso se les imparte en su «Fase de Acogida, Orientación y Adaptación a la vida militar» una conferencia de una hora de duración sobre diversidad, igualdad e inclusión.

## **Ejército del Aire y del Espacio** (ACADEMIA GENERAL DEL AIRE)

### PLANES DE ESTUDIOS

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

- Formación Militar Básica III el tema «Género e igualdad en las Fuerzas Armadas” (2 sesiones de una hora), asignatura dirigida a los alumnos de 1.º Cuerpo General del EA. (con titulación previa), 1.º Cuerpo de Intendencia, 1.º Cuerpo de Ingenieros del EA., 2.º Cuerpo General del EA. (sin titulación previa, curso 2020/2021) y 2.º Cuerpo General del E. A. (sin titulación previa, curso 2021/2022).
- Formación Militar Básica III el tema de Derecho Internacional Humanitario «Protección de la mujer y la infancia» (una sesión de una hora), asignatura dirigida a los alumnos de 1.º Cuerpo General del EA. (con titulación previa), 1.º Cuerpo de Intendencia, 1.º Cuerpo de Ingenieros del EA., 2.º Cuerpo General del EA. (sin titulación previa, curso 2020/2021) y 2.º Cuerpo General del EA. (sin titulación previa, curso 2021/2022).

## **Cuerpos Comunes** (ACADEMIA CENTRAL DE LA DEFENSA)

### PLANES DE ESTUDIOS

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

- Conferencia relativa a la prevención del acoso y el protocolo del Ministerio de Defensa por parte de la Unidad de Prevención del Acoso de la DIGENPER a los alumnos.
- Escuela Militar de Estudios Jurídicos: en la asignatura de su 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 Unidades de Protección frente al Acoso (UPA). Así mismo, en la asignatura de «Derecho Penal II y Régimen Disciplinario», cada una 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 indemnidad 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 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 Fuerzas Armadas, ni en ningún otro aspecto de la vida del alumno.

- Escuela Militar de Sanidad: trata 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 Fuerzas Armadas* se ha incluido en todos los planes de estudios en vigor de suboficiales.

### Ejército de Tierra

#### PLANES DE ESTUDIOS

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

- Módulo Normativa Nacional. Objetivos:
  - Poner a 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 Fuerzas Armadas, 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.
  - Dar a conocer el 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 Reales Ordenanzas. Reglas de comportamiento del militar, presentaciones, despedidas, trato con los superiores, uniformidad. Guardias y servicios.
- Módulo Normativa Internacional. Objetivos:
  - Proporcionar 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 Básicos.
  - 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.

- Módulo Técnicas de Mando.  
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 sus 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.
  - Implementa estrategias y técnicas 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.
  - Introduce estrategias de gestión de conflictos y resolución de problemas seleccionándolas en función de las características del contexto y analizando los diferentes modelos.

## CONFERENCIAS

Todas ellas dirigidas a los alumnos de 1.º curso:

- Protección frente al acoso.
- Igualdad de Género.
- Liderazgo.
- Perspectiva de Género en las Fuerzas Armadas.
- Valores del suboficial.

## Armada

### PLANES DE ESTUDIOS

Estos son los cursos formativos que se impartieron en las distintas Escuelas:

Escuela de suboficiales de la Armada.

- Curso de acceso a la Escala de suboficiales del Cuerpo General de la Armada y Cuerpo de Infantería de Marina.
  - Objetivos: Formación y sensibilización de los alumnos en materia de acoso sexual y profesional en las Fuerzas Armadas durante la fase de acogida, orientación y adaptación a la vida militar.
  - Los contenidos relacionados con el acoso se imparten, de manera transversal, dentro de los módulos Formación Militar General I (OFAS I) e Instrucción y Adiestramiento (OFAS 5) (incluido dentro de los Códigos de Conducta en las FAS).
- 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. En su fase por correspondencia, se remite a los alumnos antes de su incorporación a las escuelas de formación el Libro básico del reservista voluntario. Incluye contenidos relacionados con el acoso en los temas 2 y en el anexo V.
  - La fase presencial, tiene una duración de dos semanas, los 3 primeros días se dedican a afianzar y repasar conceptos incluyendo, entre otros muchos, los relacionados con el acoso.

Escuela de Especialidades de la Armada Antonio de Escaño.

- Módulo OFAS1 – 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 Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña.

- Módulo de «Instrucción y Adiestramiento» (OFAS 5). Se incluyen los contenidos de «Código de conducta, reflejado en las RR. OO. para las FAS y en las RR. OO. de la

Armada...» así como 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 de formación conferencias sobre Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en las FAS.

### **Ejército del Aire y del Espacio**

#### **PLANES DE ESTUDIOS**

Incluidos en los contenidos del módulo OFAS1 FORMACIÓN MILITAR GENERAL, módulo común a todos los currículos.

### **TROPA Y MARINERÍA**

El estudio del *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas* se ha incluido en todos los planes de estudios en vigor de tropa y marinería.

### **Ejército de Tierra**

#### **PLANES DE ESTUDIOS**

A todos los alumnos, incluido en el módulo Formación Militar I, impartidos en la Fase de Formación Militar General. Y además se realizaron las siguientes asignaturas que están relacionadas con la prevención del acoso, junto con las charlas y ponencias descritas a continuación

- Centro de Formación de tropa n.º 1. Fase de Formación Militar General: módulo Formación militar. Se imparten (2) sesiones de una hora cada una:
  - Políticas de igualdad en las FAS y perspectiva de género en operaciones.
  - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
- Centro de Formación de tropa n.º 2. En el módulo Formación Militar I, impartido a todos los alumnos en la Fase de Formación Militar General (FFMG), se incluye la Perspectiva de género e igualdad en las FAS y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
- Conferencias no incluidas en los planes de estudios.
  - Charlas fuera del currículo sobre igualdad y conciliación.
  - Al personal destinado en la unidad, docente y no docente se le impartió 6 sesiones de una (1) hora sobre Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS con apoyo UPA.

### **Armada**

#### **PLANES DE ESTUDIOS**

Se realizaron los siguientes módulos o planes de estudios en las siguientes Escuelas:

- Escuela de Especialidades de la Armada Antonio de Escaño.
  - Módulo Formación Militar General. Hay que destacar los temas: «Concepto de ética y valores morales» y «Las RR. OO. como norma moral de las FAS» (artículo 13 RR. OO. Igualdad de género).

- Escuela de Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña.
  - De modo análogo, en el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Marinería en el módulo de «Formación Militar Básica» se incluyen los contenidos de «Formación en género, igualdad y conciliación. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo», «Formación en género, igualdad y la 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 incluyeron en los planes de estudios 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**

### PLANES DE ESTUDIOS

Incluido en el módulo Formación Militar Básica, impartido en la Fase de Formación Militar General a todos los alumnos.

## **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 2021 se han implantado las siguientes medidas de apoyo a los heridos y a los familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio:

- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la pensión de retiro correspondiente.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la indemnización que le corresponda por el seguro colectivo.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la indemnización que le corresponda por el seguro de vida y accidentes ligados a la domiciliación de la nómina.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la indemnización de NN. UU. durante su participación en las misiones de este organismo internacional.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la indemnización Real Decreto legislativo 8/2004, sobre indemnizaciones a los participantes en operaciones de paz y seguridad.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la indemnización de víctimas de terrorismo.
- Informar sobre el procedimiento para la recuperación de las contribuciones aportadas al Plan General de Pensiones de la AGE.

- Informar sobre todas las ayudas del ISFAS que les pudieran corresponder.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la adscripción a una unidad militar, tanto para el herido como para los familiares de los fallecidos.
- Informar sobre el procedimiento para la solicitud de la tarjeta de identidad para viudos y huérfanos pensionistas del personal militar.
- Realizar el seguimiento de todos los expedientes administrativos abiertos con su ejército de procedencia.
- Prestar apoyo a los heridos y a los familiares de los fallecidos y heridos en aspectos sociales, psicológicos o de otra índole que no puedan ser proporcionados por las unidades o los ejércitos.
- Se ha efectuado un seguimiento individualizado telefónico de todos los heridos y familiares de fallecidos desde la creación de la unidad en 2011, haciéndolo coincidir con el aniversario de baja en FAS, con el objetivo de comprobar su situación actual.
- Se han realizado la II y III Jornadas Online de Apoyo a Heridos y Familiares de Fallecidos y Heridos en Acto de Servicio de la FAS desde la plataforma del Campus Virtual Corporativo de Defensa (CVCDEF). Formando a un total de 97 alumnos entre oficiales, suboficiales y tropa que ocupan puestos en las secciones de personal, encargados de nombrar, instruir y asesorar a los componentes de los equipos de apoyo cercano a la familia y a los heridos, de todos los centros de enseñanza y unidades de apoyo al personal de nuestras FAS.

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 2021 es el que se muestra en el cuadro siguiente en el que el número de fallecidos es de tres más que el año 2020 y el número de heridos aumenta en 21.

### PERSONAL FALLECIDO Y HERIDO EN PRESUNTO ACTO DE SERVICIO EN 2021

	FALLECIDOS		HERIDOS
	TOTAL Fallecidos	Declarado ACTO DE SERVICIO	
TERRITORIO NACIONAL	13	6	92
ZONA DE OPERACIONES	0	0	24
EXTRANJERO	0	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>120</b>

Fuente: Dirección General de Personal

#### 2.8.2. Apoyo a la discapacidad

Por Resolución 430/12509/15, de 9 de septiembre de 2015, de la directora general de Personal, se publica el Plan integral de apoyo a la discapacidad en las Fuerzas Armadas.

Para alcanzar los objetivos del Plan se creó la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas (OADISFAS) por ODEF 83/2016, de 25 de enero, cuya finalidad es la de ser punto de referencia y catalizador de todas las actuaciones y políticas que al respecto de la discapacidad se lleven a cabo en el Ministerio de Defensa y se le asigna, entre otras, la función de elaborar estudios estadísticos que faciliten la toma de decisiones en relación con la discapacidad del personal militar de las FAS.

El seguimiento de las actuaciones en materia de discapacidad en el ámbito del Ministerio de Defensa se realiza en la reunión anual que se celebra en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) con las asociaciones que representan a los militares con discapacidad, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio y la Orden Ministerial 2265/2014, de 28 de noviembre, por la que se establecen los cauces de relación y participación en el COPERFAS de las asociaciones de militares retirados y discapacitados.

En el punto 4 del mencionado Plan se recogen los objetivos específicos del mismo, respecto a los cuales se han realizado las siguientes actuaciones:

- Mejorar la accesibilidad. En noviembre de 2021 tuvo lugar la IV y V edición del «Curso de Accesibilidad Universal», en formato presencial y virtual respectivamente, organizado por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030) y la Fundación ACS, y coordinado por la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas (OADISFAS), dirigido a personal militar y civil con funciones en el ámbito de las infraestructuras en el marco del MINISDEF.
- Potenciar el acceso a la cultura de Defensa.
  - o El 20 de enero de 2020 se firmó un Convenio entre el Ministerio de Defensa, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que fue publicado por Resolución 420/38027/2020, de 10 de febrero. Dicho Convenio tiene por objeto establecer 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.
  - o En este marco, el Ministerio de Defensa, a través de OADISFAS, coordinó una Jornada formativa para el personal de la UME que se celebró el día 16 de septiembre, donde asociaciones pertenecientes al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) impartieron formación al personal interviniente de la UME sobre la atención a personas con discapacidad en situaciones de emergencia, atendiendo a las distintas discapacidades (física, sensorial...). Igualmente, se llevaron a cabo los correspondientes ejercicios prácticos de simulación durante los meses de septiembre, octubre y noviembre.
- Apoyo psicosocial.
  - o Desde la Unidad Psicosocial de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal (DIASP) se presta apoyo personalizado al personal militar con discapacidad, bajo coordinación de la OADISFAS, que está conformada por oficiales psicólogos, trabajadores y educadores sociales, que diseñan planes personalizados de apoyo psicológico y social para este personal.
- Apoyo al deporte del militar con discapacidad. Durante el año 2021 se ha trabajado 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.
- Mejora del acceso a la información.
  - o Se ha mejorado el acceso y la información que se proporciona desde la página creada en la intranet del Ministerio de Defensa, incluida dentro del apartado de «Igualdad y Apoyo Social al Personal» y que se actualiza constantemente con las últimas novedades y con la normativa en vigor.
  - o Durante el año 2021 se han distribuido 4.750 dípticos, coordinando con Administración Periférica el reparto entre las delegaciones y subdelegaciones de Defensa. Así mismo, se han repartido en las conferencias de divulgación realizadas desde la OADISFAS. Dichos dípticos fueron editados por la Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural del Ministerio de Defensa, a petición de la OADISFAS.

Además de estas funciones, en el anexo «D» se presentan las principales consultas planteadas en la OADISFAS y la ubicación en la web del MINISDEF del Mapa de la Discapacidad elaborado por la misma.

La actualización 2022 del Mapa de la Discapacidad del personal militar se ha publicado en la web de la Subsecretaría de Defensa el día 1 de julio de 2022, con los datos actualizados al día 31 de diciembre de 2021. En el mencionado anexo «D» se hace referencia a los asuntos principales tratados en ese documento.

### 2.8.3. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

La conciliación de la vida profesional, personal y familiar (en adelante conciliación) es uno de los retos más importantes de la sociedad española de principios del siglo XXI. Se la puede definir como «una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ed. Ministerio de Igualdad 2010).

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia, han situado, durante años, esta cuestión en un primer plano.

Como se ha citado en anteriores informes, en España, la política social sobre la conciliación ha ido tomando cuerpo de una forma progresiva. La conciliación comenzó a materializarse con el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000), que introducía en España la expresión «conciliación de la vida laboral y familiar» y que precedió a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre con objeto de instaurar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En el caso específico de las Fuerzas Armadas, tras la incorporación de la mujer (1988), la transformación hacia la profesionalización (1996-2002) y la aprobación del «Plan Concilia» acordado entre el gobierno y los sindicatos en 2006 a nivel estatal, se aprueban las «normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las Fuerzas Armadas» con la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre. Posteriormente, se aprueba la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar con la que se pretende conjugar la disponibilidad permanente para el servicio, específica de los militares, con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

La conciliación 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), es bien acogida por el personal militar que la entiende y asume como una necesidad real, dado que fomenta la igualdad de género tanto en el trabajo como en el ámbito familiar, mejora el bienestar de la persona, la motivación y el ambiente de trabajo.

La pandemia, declarada por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, ha dado lugar a una situación sin precedentes que está provocando devastadores efectos sanitarios, en la aplicación de los instrumentos básicos de Seguridad Social, económicos, sociales, en los mercados de trabajo, en el sistema de relaciones laborales y, por ende, en la conciliación.

En este contexto durante 2021, en las Fuerzas Armadas se han ido aplicando las medias de conciliación establecidas por la normativa vigente y adaptando otras a la situación.

A continuación, se detallan los porcentajes del número de militares acogidos a alguna medida de conciliación y su valoración:

### ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA (EMAD)

En 2021, el número total de militares, ocupando puestos en unidades dependientes del JEMAD tanto en territorio nacional como en el extranjero, acogidos a alguna medida de conciliación es el siguiente:

CONCILIACIÓN EMAD T. Nacional	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	590	27	386	16	181	61	<b>1.157</b>	<b>104</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	13	2	9	2	6	1	<b>28</b>	<b>5</b>
Porcentaje	<b>2,2 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>12,5 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>4,8 %</b>

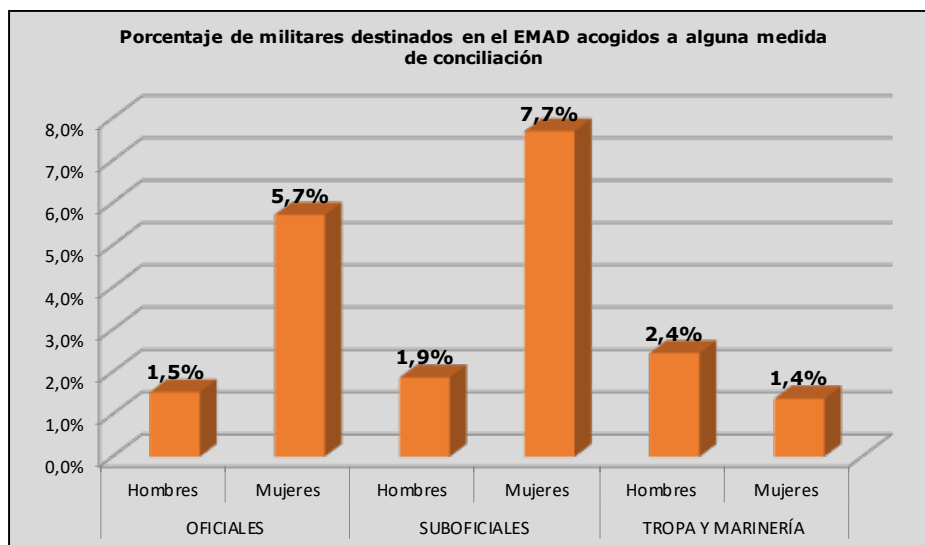
Fuente: Estado Mayor de la Defensa

CONCILIACIÓN EMAD En el exterior	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	328	8	149	10	64	12	<b>540</b>	<b>30</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	1	0	1	0	0	0	<b>2</b>	<b>0</b>
Porcentaje	<b>0,3 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,0 %</b>

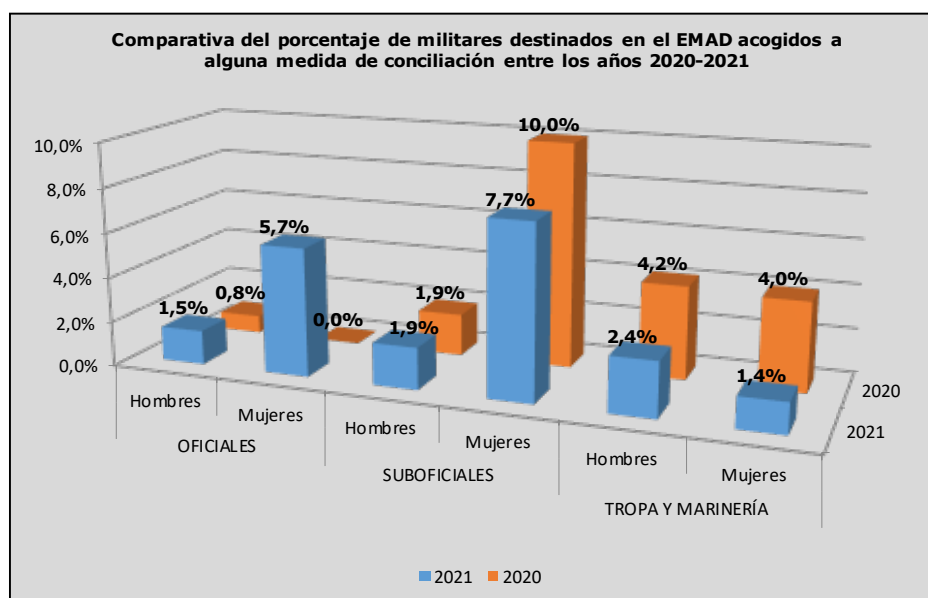
Fuente: Estado Mayor de la Defensa

CONCILIACIÓN TOTAL EMAD	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	918	35	535	26	245	73	<b>1.697</b>	<b>134</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	14	2	10	2	6	1	<b>30</b>	<b>5</b>
Porcentaje	<b>1,5 %</b>	<b>5,7 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>3,7 %</b>

Fuente: Estado Mayor de la Defensa



Fuente: Estado Mayor de la Defensa



Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Vaoración de la eficacia de las medidas de conciliación:

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.

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.

La posibilidad de acogerse a la jornada intensiva para militares con hijos hasta 12 años se utiliza fundamentalmente al final y principio de curso escolar, contribuyendo de forma efectiva al bienestar familiar.

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.

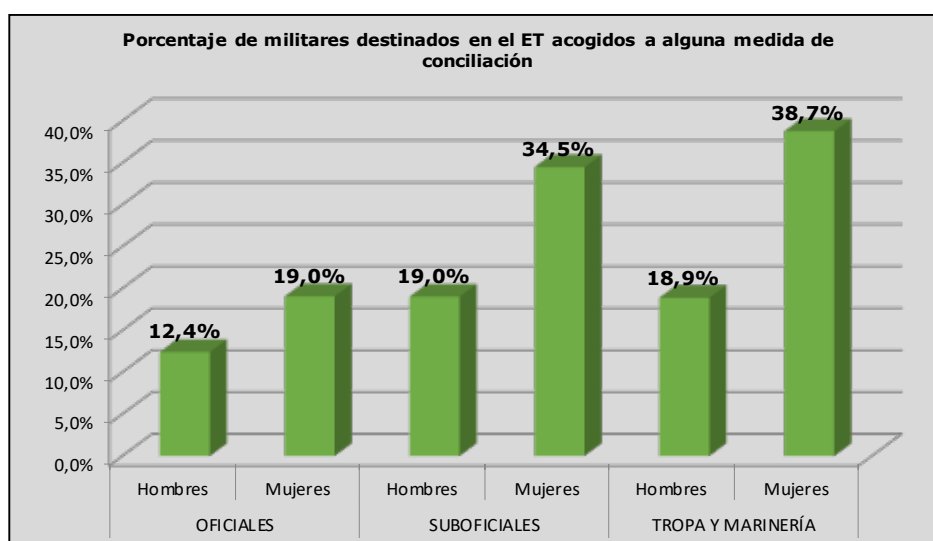
Durante 2021, no se ha desarrollado normativa nueva sobre la conciliación en el ámbito del EMAD.

### EJÉRCITO DE TIERRA (ET)

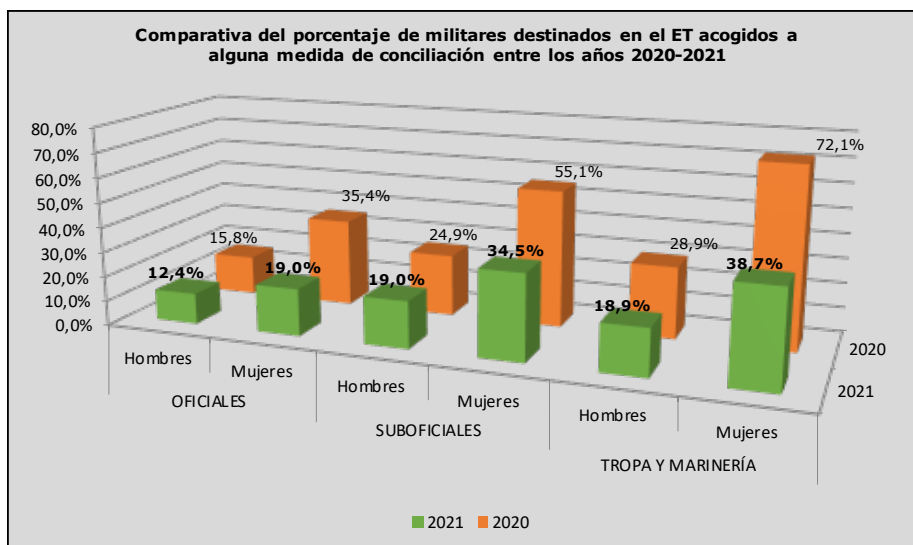
El número total de militares del ET acogidos, en 2021, a alguna medida de conciliación y su porcentaje, según sexo y categoría militar es el siguiente:

CONCILIACIÓN EJÉRCITO DE TIERRA	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	5.686	499	12.224	711	40.348	6.731	<b>58.258</b>	<b>7.941</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	705	95	2.323	245	7.614	2.608	<b>10.642</b>	<b>2.948</b>
Porcentaje	<b>12,4 %</b>	<b>19,0 %</b>	<b>19,0 %</b>	<b>34,5 %</b>	<b>18,9 %</b>	<b>38,7 %</b>	<b>18,3 %</b>	<b>37,1 %</b>

Fuente: Ejército de Tierra



Fuente: Ejército de Tierra



Fuente: Ejército de Tierra

Valoración de la eficacia de las medidas de conciliación:

- Desde el punto de vista del beneficiario de la medida, se mantiene la percepción generalizada de aceptación positiva de las medidas de conciliación.

Sin embargo, es preciso significar que aquellas medidas que exoneran de la realización de servicios, maniobras, etc., influyen en el ambiente de trabajo porque implican, inevitablemente en la mayoría de los casos, una sobrecarga de trabajo sobre aquellos militares del mismo destino que no se acogen a estas medidas.

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:

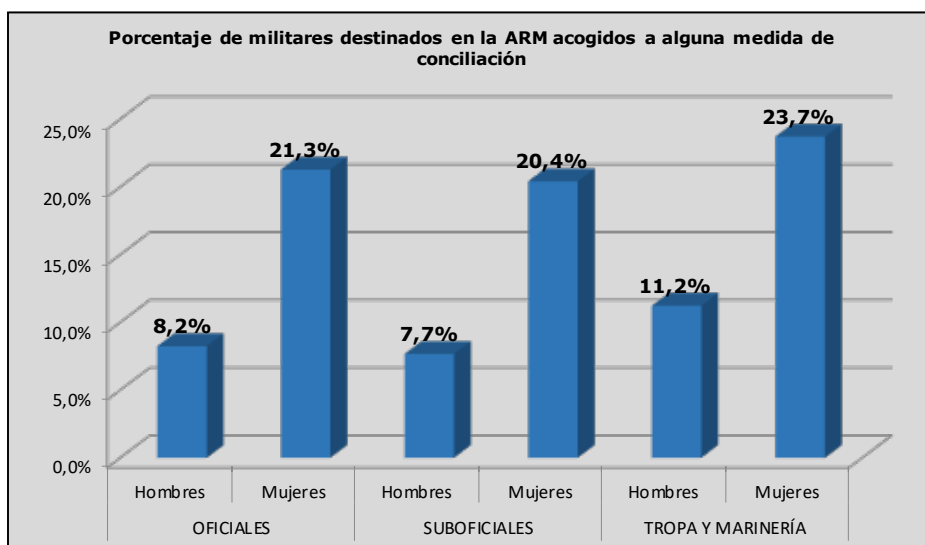
- Las medidas de conciliación no solo afectan al personal que está acogido a ellas, sino también a la unidad en su conjunto, ya que implican una sobrecarga sobre el resto del personal para realizar aquellas tareas que no pueden ser obviadas, como es el caso de las administrativas y de gestión, el mantenimiento del material y equipo, los servicios de acuartelamiento, o una mayor frecuencia en la realización de guardias. Esta situación hace que se distingan dentro de las unidades dos grupos de militares, los que disfrutaban de medidas de conciliación y los que no las disfrutaban y muestran disponibilidad para participar en guardias y maniobras.
- En el caso concreto de las unidades de la Fuerza, las medidas de conciliación tienen un impacto directo en la preparación, al no estar disponible el personal acogido a estas medidas durante parte de las actividades, en particular, las que implican instrucción de equipo y adiestramiento de unidad. La posterior recuperación de horas de trabajo por este personal, en períodos de tiempo en los que no está el equipo en que está encuadrado en su puesto táctico, al no estar presente el resto de personal de la unidad por haber finalizado su jornada laboral, no permite recuperar ni las horas de instrucción (puesto que el material, los vehículos y el armamento se encuentran en sus depósitos o armeros), ni el adiestramiento con el resto de su unidad. La consecuencia es que la disponibilidad y la cohesión de las unidades, en particular las de la Fuerza, se ven afectadas negativamente.
- Durante 2021, no se ha desarrollado normativa nueva sobre la conciliación en el ámbito específico del ET.

## ARMADA (ARM)

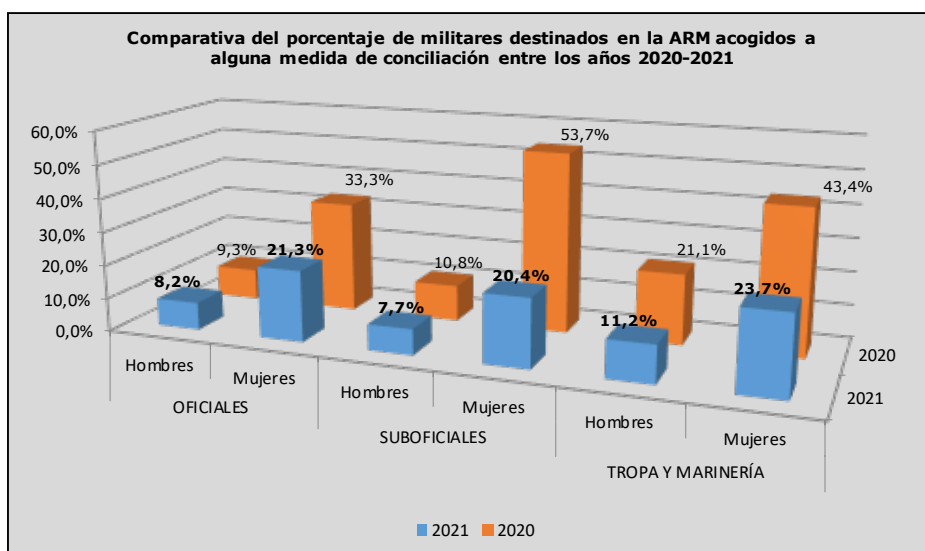
El número total de militares de la ARM acogidos, en 2021, a alguna medida de conciliación y su porcentaje, según sexo y categoría militar es el siguiente:

CONCILIACIÓN ARMADA	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	2.550	141	3.734	294	9.496	1.966	<b>15.780</b>	<b>2.274</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	210	30	286	60	1.066	466	<b>1.562</b>	<b>556</b>
Porcentaje	<b>8,2 %</b>	<b>21,3 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>20,4 %</b>	<b>11,2 %</b>	<b>23,7 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>24,5 %</b>

Fuente: Armada



Fuente: Armada



Fuente: Armada

Valoración de la eficacia de las medidas de conciliación:

- Desde el prisma del individuo, tras años de experiencia en la implementación de las medidas de conciliación, estas empiezan a provocar a los que se acogen a ellas más perjuicios que beneficios. Sus efectos negativos son imperceptibles para ellos ya que debido a las bondades de la permanencia en el entorno familiar, y la ausencia de las incomodidades propias del destino en su unidad, no ven con claridad los efectos contraproducentes que producen. Son conscientes de estos perjuicios cuando son otros compañeros los que se acogen a esas mismas medidas. Esto les provoca que tengan que asumir trabajos del personal conciliador, mayor número de guardias, o desempeñar comisiones en unidades ajenas para cubrir puestos vacantes por algún compañero que concilia.
- En lo profesional las medidas de conciliación pueden afectar al espíritu de compañerismo propio de la milicia, merman el adiestramiento del individuo y consecuentemente disminuyen su eficiencia en el destino.
- Lo expuesto afecta negativamente al ambiente de trabajo de los destinos, puesto que se ve menoscabada la satisfacción colectiva, que en términos militares solo se alcanza con el exacto cumplimiento de la «misión» encomendada.
- Además, el pretendido objetivo de igualdad se deja de alcanzar cuando el resto del grupo constata que, a costa de su bienestar, los que se acogen a medidas de conciliación, gozan de los mismos privilegios que el resto sin haber realizado el mismo sacrificio, ni tener el mismo nivel de preparación.

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:

- Como ya se expuso en informes de años anteriores, la Armada presenta singularidades especiales respecto al ET y EA debido a la configuración sus unidades operativas, orientadas a funcionar en la mar de manera independiente, en muchas ocasiones con preaviso inferior a las 24 horas y durante períodos prolongados.
- En lo que al personal respecta, el sistema de preparación para el combate (alistamiento) de los buques solo es válido para el conjunto de su dotación, en la que cada individuo, como las piezas de un reloj, es insustituible. Al producirse la ausencia del individuo certificado para el combate, es el buque el que ve mermada su capacidad, y la sustitución por otro comisionado no supe la deficiencia al no haber sido certificado en modo, tiempo y lugar con el resto de la dotación.
- Durante 2021 el impacto de las medidas de conciliación en la operatividad se ha visto, además, agravado al ampliarse de manera efectiva el límite de 16 semanas en el permiso de paternidad para el padre. Situación amplificada con los efectos negativos de las medidas de prevención contra la pandemia, que obligaron a no embarcar al personal con síntomas.
- La Armada quiere apoyar la conciliación de la vida familiar y profesional de sus miembros, pero considera que para paliar sus efectos negativos debe aumentarse su plantilla entorno a los 1.130 efectivos y adaptar la normativa para que el personal embarcado que necesite acogerse por un período prolongado a medidas que impliquen la exoneración de navegaciones, pueda desembarcar del buque y ocupar un destino en una unidad en tierra.

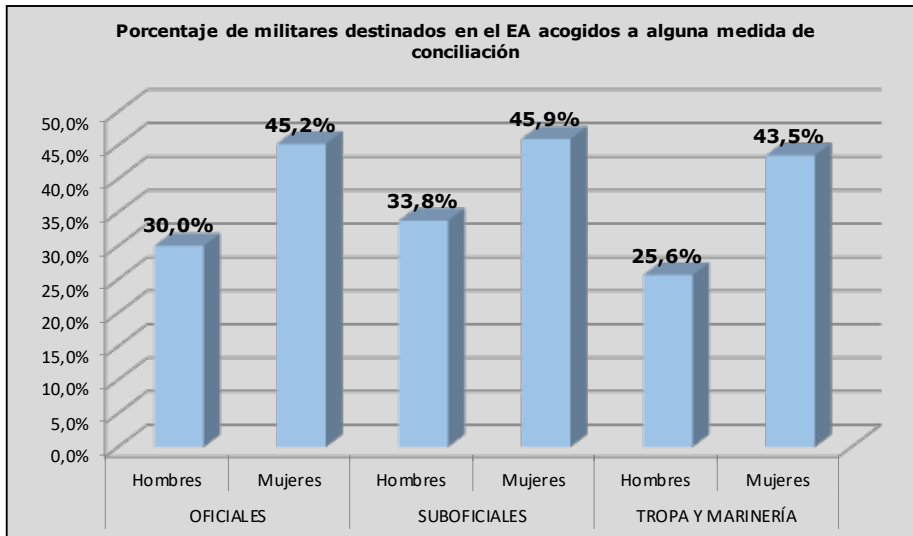
En la Armada no se ha aprobado, en 2021, ninguna normativa interna relacionada con la conciliación.

## **EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO (EA)**

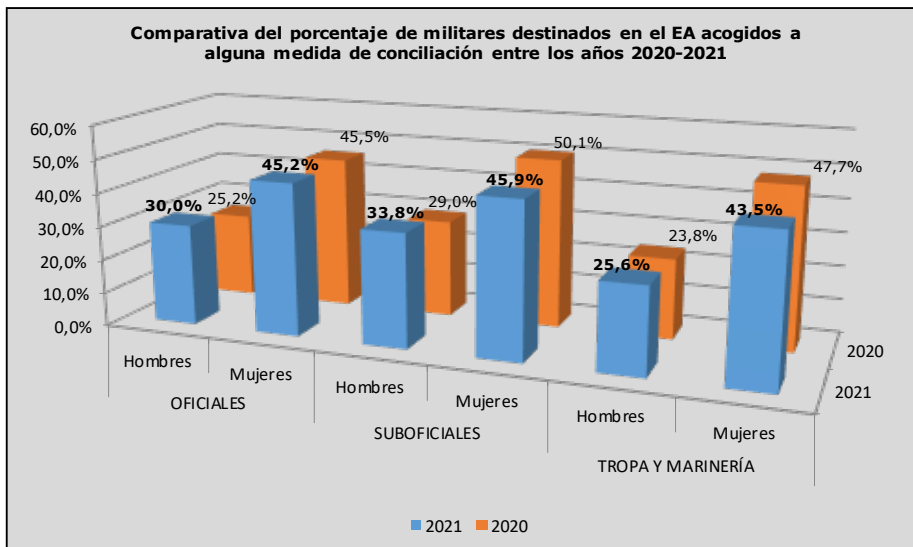
Número total de militares acogidos, en 2021, a alguna medida de conciliación y su porcentaje, según sexo y categoría militar de acuerdo con el siguiente cuadro:

CONCILIACIÓN EJÉRCITO DEL AIRE	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	2.553	219	5.850	466	9.415	2.268	<b>17.818</b>	<b>2.953</b>
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	766	99	1975	214	2414	986	<b>5.155</b>	<b>1.299</b>
Porcentaje	<b>30,0 %</b>	<b>45,2 %</b>	<b>33,8 %</b>	<b>45,9 %</b>	<b>25,6 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>28,9 %</b>	<b>44,0 %</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio



Fuente: Ejército del Aire y del Espacio



Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Valoración de la eficacia de las medidas de conciliación:

- La eficacia reportada por la aplicación de las medidas de conciliación se materializa en dos aspectos. El primero es cubrir las necesidades del personal en cuanto a la conciliación de la vida familiar con la profesión militar, reportando en este aspecto

una tranquilidad importante a las familias, y, en segundo lugar, 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.

- Durante el año 2021, marcado en parte por la situación sanitaria, medidas como la flexibilidad horaria o la posibilidad de teletrabajo, se han presentado como dos pilares fundamentales para la conciliación, creando ambas un entorno de trabajo eficiente y positivo.
- Por lo anteriormente expuesto, la aplicación de las medidas de conciliación se considera como muy positiva.

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:

- El dimensionamiento de las plantillas orgánicas, unido a la gestión que se hace de las mismas, desde la Dirección de Personal, conduce a que la aplicación de las medidas de conciliación no suponga un impacto insalvable en la operatividad.

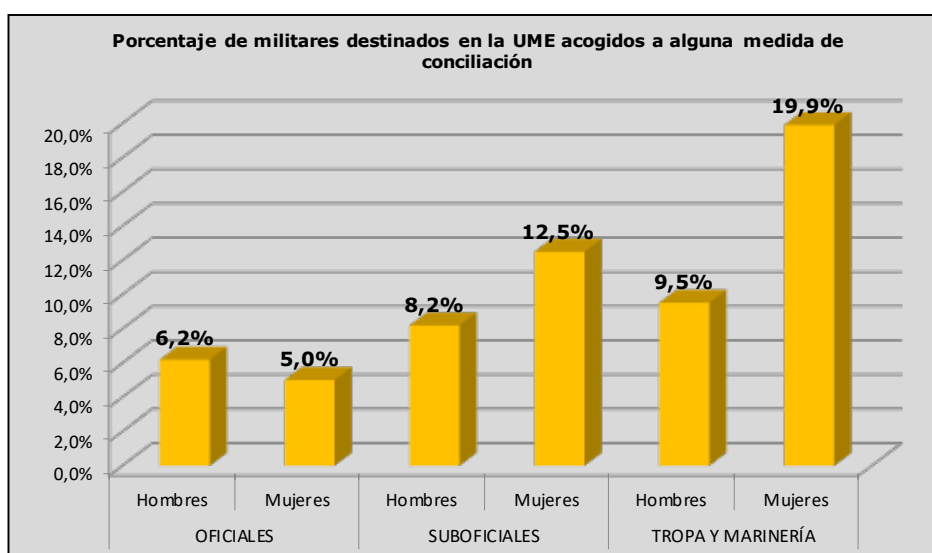
En el EA no se ha aprobado normativa interna relacionada con la conciliación.

### UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS (UME)

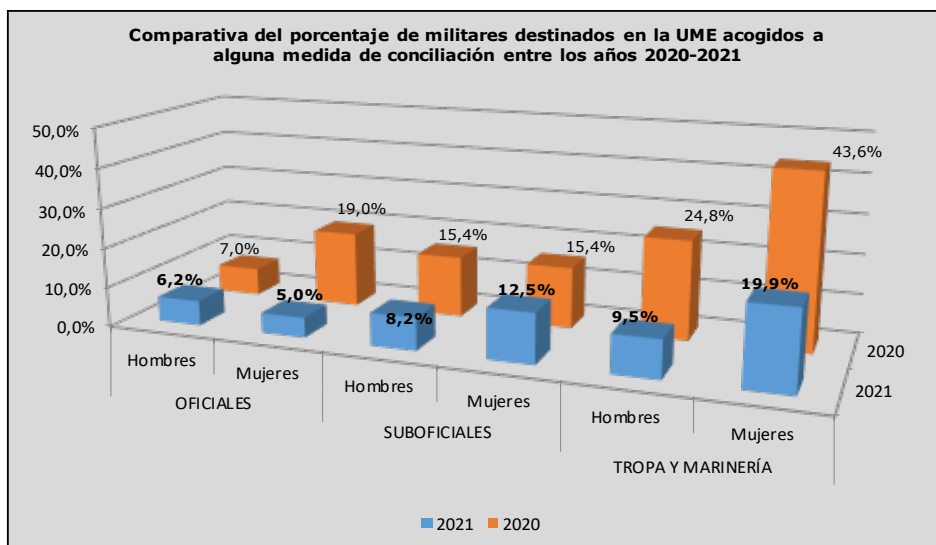
El número total de militares acogidos, en 2021, a alguna medida de conciliación y su porcentaje, según sexo y categoría militar es el siguiente:

CONCILIACIÓN UME	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	226	20	525	16	2332	201	3.083	237
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	14	1	43	2	222	40	279	43
<b>Porcentaje</b>	<b>6,2 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>8,2 %</b>	<b>12,5 %</b>	<b>9,5 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>9,0 %</b>	<b>18,1 %</b>

Fuente: Unidad Militar de Emergencias



Fuente: Unidad Militar de Emergencias



Fuente: Unidad Militar de Emergencias

Valoración de la eficacia de las medidas de conciliación:

- El alto grado de operatividad y disponibilidad exigido en la UME, junto con los efectos de la pandemia, limitaron la aplicación de medidas de conciliación. No obstante, han destacado por un mayor número de concesiones las siguientes:
  - \* Licencias por asuntos propios (principalmente para disponer de tiempo para preparar exámenes de permanencia o de ingreso).
  - \* Flexibilidad horaria (horarios diferentes y adaptados a necesidades específicas).
  - \* Jornada intensiva específica para personal con hijos menores de 12 años (verano).
  - \* Permisos excepcionales por cierre de colegios o períodos de cuarentena, que afecten a hijos menores de 12 años (medida consecuencia de los efectos de la COVID-19, si bien el número ha descendido considerablemente respecto al año pasado [2020]).
  - \* Así mismo, los informes sobre calidad de vida de las distintas unidades de la UME expresan los aspectos más valorados por el personal los siguientes:
    - Desarrollo de cursos internos de apoyo a la permanencia.
    - Apoyo a la promoción profesional, incluyendo la convalidación de determinados Certificados de Profesionalidad.
    - Apoyo a la preparación de ingreso a GC y CNP.
    - Servicio de ludoteca en el período de vacaciones escolares en verano.
    - Mejoras en infraestructuras (residencias, zonas de vida, instalaciones deportivas).

Valoración del impacto de las medidas de conciliación en la preparación y operatividad:

- Las medidas antes citadas han supuesto que el personal mantenga un alto nivel de motivación y orgullo de pertenencia a la Unidad, a pesar de la exigencia que esta requiere en cuanto a la disponibilidad de sus componentes.

Durante 2021, en la UME, se aprobó la siguiente normativa de carácter interno:

- Como medida de prevención y control frente a la COVID-19, continúa en vigor el Plan de Contingencia (COPLAN) CORAZA, emitido por GEJUME en 2020 y actualizado en dos (2) versiones a lo largo de 2021 (la última en diciembre) acorde a la evolución de la pandemia y las directrices de las autoridades sanitarias, con la finalidad de garantizar la necesaria protección del personal de la UME y, con ello, la capacidad operativa de la unidad.

El COPLAN CORAZA contempla un «Permiso excepcional por conciliación familiar», no computable, y concedido por cierre de colegios o períodos de cuarentena que afecten a hijos menores de 12 años que no puedan ser cuidados de otro modo y cuya justificación se basa en una declaración jurada. Este COPLAN estará en vigor hasta que cese el riesgo de la COVID-19.

## **DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DIGENPER)**

Durante 2021, la normativa aprobada que afecta al ámbito de Órgano Central del Ministerio de Defensa (excluyendo EMAD y UME) y la desarrollada a nivel ministerial en materia de conciliación ha sido la siguiente:

- 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 para incluir, entre otros, la actualización de los permisos de paternidad, maternidad, adopción, lactancia y violencia de género, así como la compensación económica de vacaciones no disfrutadas en el pase a retiro por causas ajenas a la voluntad del militar.
- Criterio de DIGENPER de fecha 23 de febrero de 2021 que permite el aplazamiento de una comisión de servicio fuera de territorio nacional ante la futura paternidad del interesado, si la fecha probable de parto coincide con la comisión, sin necesidad de que el embarazo sea de alto riesgo.
- Criterio dictado por SUBDEF en diciembre de 2021 para que el derecho de disfrute de la flexibilidad horaria por hijos menores de 12 años pueda ejercerse también en el año en que el menor cumpla la citada edad (inclusión en el proyecto normativo de modificación de la ODEF 253/2015, la modificación 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, para incluir este aspecto).
- Criterio dictado por SUBDEF en diciembre de 2021 para exonerar 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 conforme a la normativa en vigor lleve aparejada la exoneración directa de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, independientemente de la franja horaria en la que se disfrute de la reducción.

## **Acciones desarrolladas en el año 2021 por el Observatorio de la igualdad encaminadas a favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal**

El modelo de integración español tiene como elemento distintivo respecto a otros países de nuestro entorno, el contar con una estructura institucional permanente y estable para asegurar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que forman parte de nuestras Fuerzas Armadas y la implementación de las medidas de conciliación, que está constituida por el Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI) como órgano colegiado, y la Secretaría Permanente de Igualdad como órgano de apoyo administrativo y técnico al OMI.

La Secretaría Permanente de Igualdad como órgano asesor y consultivo, tiene entre sus funciones la de atender las cuestiones planteadas por el personal militar en materia de conciliación e igualdad, tal y como establece la 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, habiendo atendido a lo largo del año 2021 las consultas planteadas tanto de jefes de unidad y jefes de áreas de personal como de personal militar destinado en las distintas unidades, centros u organismos.

Así mismo, y con el objeto de velar por el cumplimiento y la correcta implementación de la normativa vigente en materia de igualdad y conciliación, así como facilitar la aplicación lo más homogénea posible de esas normas por las autoridades competentes e incrementar las garantías para las personas peticionarias, se han emitido los informes previos a la resolución de recursos de alzada o a la modificación de resoluciones relativas a solicitudes de medidas de conciliación.

Con base en 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 como los relacionados en el punto anterior, que el Ministerio de Defensa impulsa para que los militares disfruten de los mismos derechos que el personal civil de la Administración General del Estado (AGE), con las adaptaciones que resulten necesarias. 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 actualización y mejora de la *Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas*, la cual está a disposición de todo el personal militar tanto en la página de INTRANET de la Secretaría Permanente de Igualdad como en la página web del OMI en INTERNET.

La formación es una importante herramienta para fomentar la igualdad en el seno de las FAS y, por ende, para mejorar la aplicación de las medidas de conciliación del personal militar. Por ello, durante el año 2021 se han llevado a cabo distintos cursos y jornadas de formación en igualdad de género, entre los que se encuentran:

- Jornadas on-line sobre «Políticas de Igualdad en las Fuerzas Armadas»: durante el año 2021 se han desarrollado la sexta y séptima edición a través del Campus Virtual de la Defensa.
- Cursos sobre políticas de igualdad para el personal civil del MINISDEF: están dirigidos por la Subdirección General de Personal Civil y la Secretaría Permanente participa como ponente. Durante el 2021 se han celebrado 6 ediciones de tres cursos.
- Jornada de Liderazgo de la mujer en las FAS: este año se ha celebrado la III edición.
- Jornadas de «Asesoría de Género en Operaciones»: durante el año 2021 se realizó la IX edición en formato virtual.
- Curso «A comprehensive approach to Gender in operations»: durante el año 2021 se han celebrado la XIX y XX edición en formato virtual.

Así mismo, se han impartido a lo largo del año diversas conferencias, bien específicas de conciliación o bien de políticas de igualdad en las que se incluyen aspectos generales sobre conciliación, en distintos cursos de la enseñanza militar, tanto en los de formación y perfeccionamiento como en los distintos cursos de altos estudios de la defensa nacional, así como en jornadas de actualización para los jefes de unidad o buque y al personal de las oficinas de apoyo al personal.

Dentro de los cometidos asignados al OMI se encuentra el de conocer las principales aportaciones del Comité de Perspectiva de Género de la OTAN y el desarrollo del conjunto de acciones sobre la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, así como la participación en distintos organismos internacionales en asuntos de igualdad de género y colaborar con nuestros socios y aliados en el intercambio de buenas prácticas. Todo ello nos permite estar permanentemente actualizados en estas materias y extrapolar aquellas iniciativas que puedan mejorar la conciliación de nuestro personal.

Durante el año 2021 se han impartido diversas conferencias sobre la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad y sobre la integración de la perspectiva de género en las operaciones

en el exterior en distintos cursos de la enseñanza militar, en cursos de Diplomacia de Defensa para oficiales superiores de distintas nacionalidades y en los contingentes previamente a su despliegue en misiones internacionales.

### Valoración de la eficacia de las medidas de conciliación en la consecución de los objetivos de igualdad, bienestar personal y profesional, aumento en la motivación

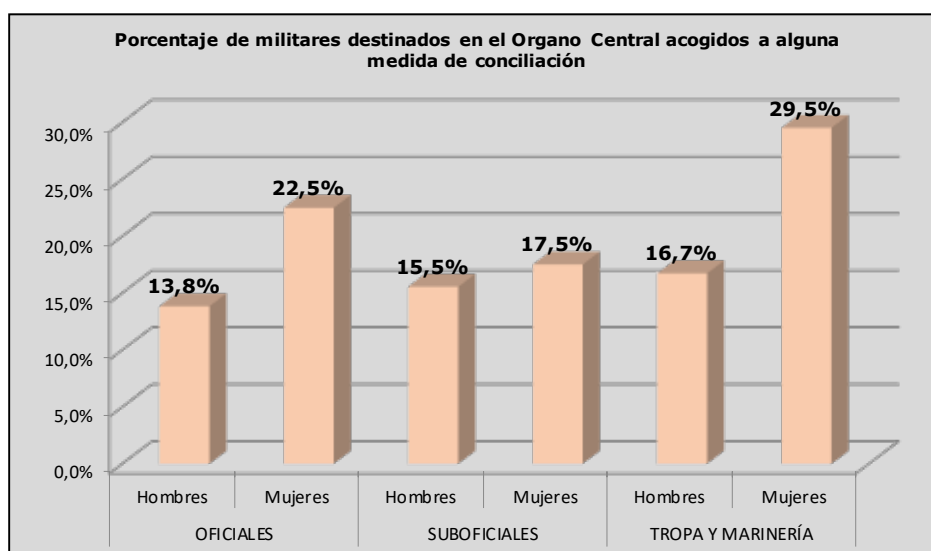
El Ministerio de Defensa mantiene un importante compromiso con las medidas de igualdad y conciliación, como pone de manifiesto la adaptación de la normativa del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en esta materia al ámbito específico de las FAS a la que se ha hecho referencia.

Ello redonda en un desarrollo de la carrera profesional en condiciones de plena igualdad, lo que contribuye a aumentar la satisfacción y motivación de los efectivos, favoreciéndose de este modo la captación y retención del personal.

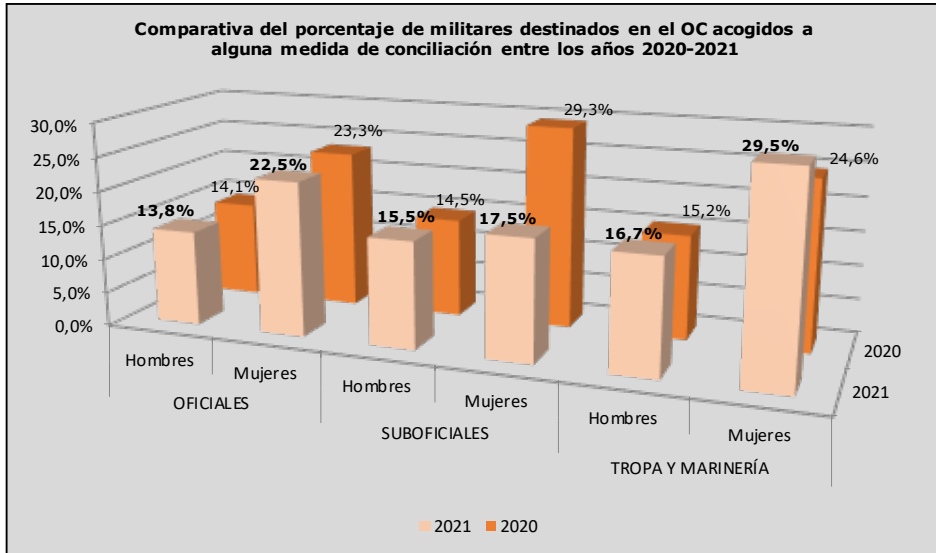
### Número total de militares, dentro del órgano central (excluyendo EMAD y UME) acogidos en 2021 a alguna medida de conciliación y su porcentaje, según sexo y categoría militar de acuerdo con el siguiente cuadro

CONCILIACIÓN ÓRGANO CENTRAL	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Militares destinados	2.112	498	1.447	40	1.501	288	5.060	826
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	292	112	225	7	251	85	768	204
<b>Porcentaje</b>	<b>13,8 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>15,5 %</b>	<b>17,5 %</b>	<b>16,7 %</b>	<b>29,5 %</b>	<b>15,2 %</b>	<b>24,7 %</b>

Fuente: Dirección General de Personal



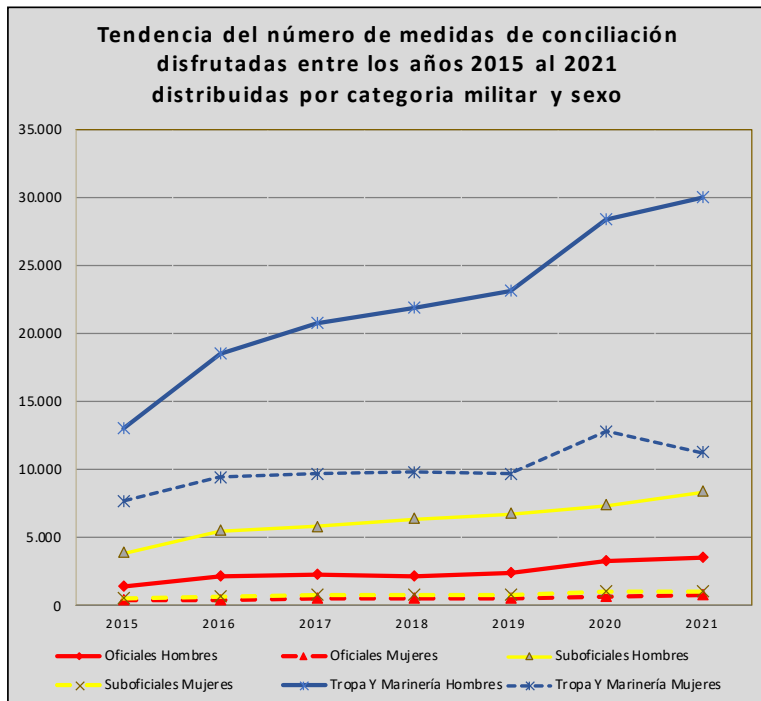
Fuente: Dirección General de Personal



Fuente: Dirección General de Personal

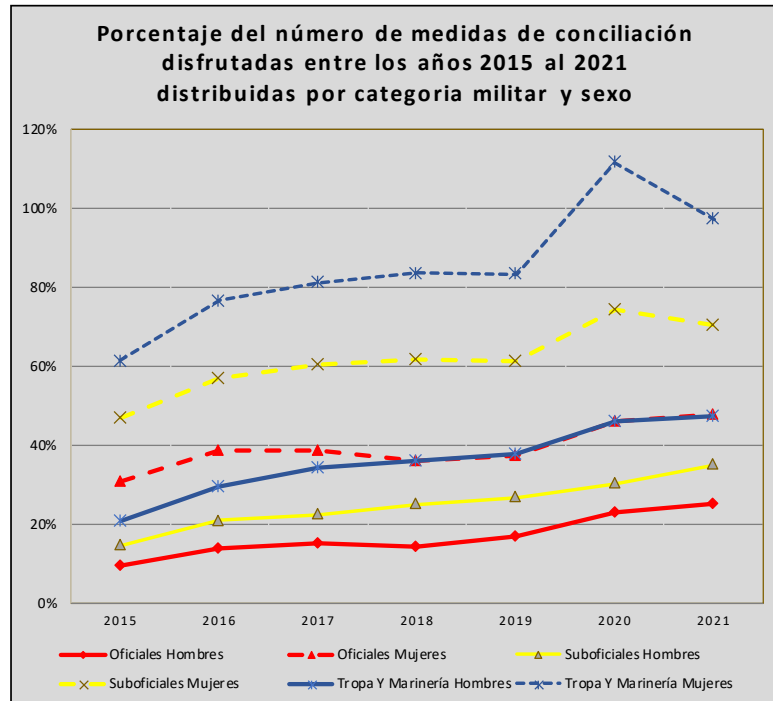
Por otro lado, en el anexo «E» se detallan las medidas de conciliación y el número total de militares que, destinados en el Órgano Central, Estado Mayor de la Defensa en su conjunto, Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire y del Espacio y Unidad Militar de Emergencias, se han acogido a alguna medida de conciliación, años 2020 y 2021, distribuidos por sexo y categoría militar.

Puestos los datos del citado anexo junto con los de los años anteriores, obtenemos la tendencia del número de medidas de conciliación disfrutadas entre los años 2015 al 2020 como quedan reflejadas en el gráfico siguiente:



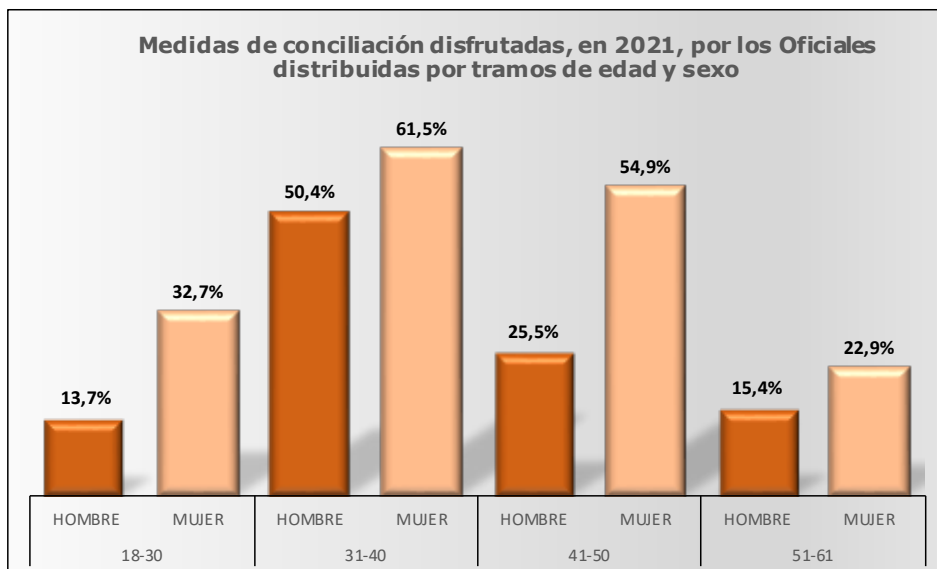
Fuente: Dirección General de Personal

Al objeto de poder comparar proporcionalmente las cantidades reflejadas en el gráfico anterior, se ha calculado el porcentaje de dichas medidas de conciliación disfrutadas con respecto a la media anual del personal con destino (o comisionado), tanto en activo como reserva para cada año en estudio y su resultado se refleja en el siguiente gráfico:

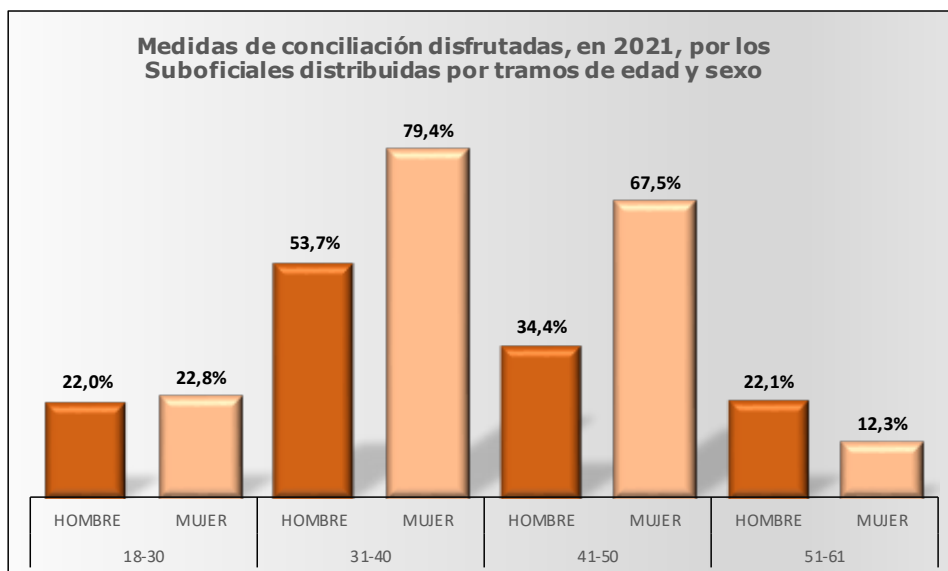


Fuente: Dirección General de Personal

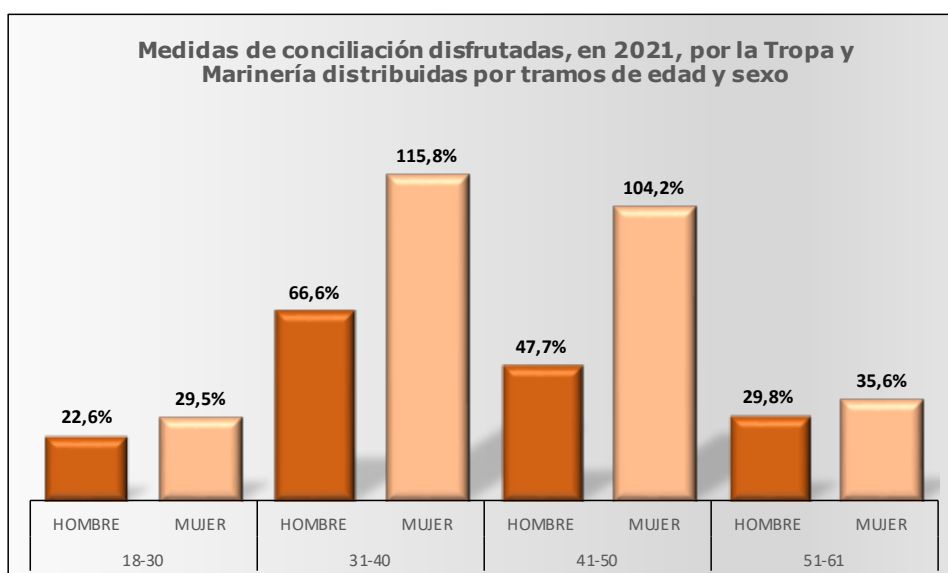
Las medias de conciliación disfrutadas, en 2021, por los oficiales, suboficiales y tropa y marinería distribuidas por tramos de edad y sexo se reflejan en los cuadros siguientes:



Fuente: Dirección General de Personal



Fuente: Dirección General de Personal



Fuente: Dirección General de Personal

## 2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en las unidades

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.

Dichas inspecciones se efectúan, por una parte, de forma conjunta por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos, y por otra, de forma específica por dichos Mandos y Jefaturas.

## **SUBSECRETARÍA DE DEFENSA**

Como consecuencia del estado de alarma, con motivo de la pandemia por COVID-19, en marzo de 2020, las distintas inspecciones conjuntas del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos, programadas para dicho año, fueron inicialmente aplazadas y finalmente suspendidas. Al no haberse modificado este criterio, durante el año 2021 tampoco se hicieron inspecciones conjuntas.

### **EJÉRCITO DE TIERRA**

Como consecuencia de la situación sanitaria generada por la COVID-19, no se realizaron inspecciones del régimen de personal y calidad de vida.

Por parte del Ejército de Tierra se considera conveniente realizar al Observatorio de la vida militar en el ámbito del Ejército de Tierra las siguientes recomendaciones o sugerencias:

- Se considera muy conveniente la existencia de Centros de Educación Infantil (CEI).
- Es preciso continuar con el impulso de las medidas para facilitar la promoción profesional de apoyo a la desvinculación.

### **ARMADA**

Durante el año 2021 no se realizaron inspecciones del régimen de personal y calidad de vida.

### **EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO**

Durante el año 2021, y como consecuencia de las restricciones impuestas en tiempo de pandemia, únicamente ha sido posible efectuar la inspección al Escuadrón de Vigilancia Aérea 11.

De acuerdo con lo dispuesto en la IG 30-5 (Inspección y Evaluación de Unidades, Centros y Organismos) y el PAEA 2021, el 15 de septiembre de 2021 el EMA realizó una visita de inspección al EVA 11 y Acuartelamiento Aéreo Alcalá de los Gazules.

Entre las diferentes áreas de inspección se encontraba la de PERSONAL y dentro de ella la de Calidad de Vida.

La inspección tuvo un resultado «FAVORABLE CON DEFECTOS LEVES».

La Unidad dispone de un pequeño gimnasio equipado con diferentes máquinas, mancuernas y colchonetas técnicas, pero no existe ninguna norma de uso de la instalación sancionada por el jefe de la Unidad.

La cobertura telefónica en el acuartelamiento es mínima con algunas compañías (Vodafone, Orange). Fuera del edificio técnico si existe cobertura Movistar. Aunque se dispone de varios repetidores por la Unidad, no se dispone de red wifi. La Unidad ya ha solicitado a la compañía responsable que compruebe la situación.

No se ha observado en los tabloneros de anuncios ningún tipo de información relativa a los cursos de apoyo al personal de tropa.

En líneas generales, y basándose en los coloquios mantenidos con el personal de la Unidad, se observa un buen ambiente de trabajo y satisfacción con las condiciones de vida del personal.

Se coordinará con el EVA 11 la asistencia del personal de su OFAP a una serie de charlas informativas sobre las actividades desarrolladas por la SECAO del MAPER, relacionadas con los cursos de apoyo y formación para el empleo.

## 2.8.5. 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.
- ASISTENCIA SANITARIA. En este concepto se valoran los medios sanitarios disponibles permanentemente en cada base o bien en breve tiempo.



Fuente: Estado Mayor de la Defensa

A continuación, se incluyen las condiciones de vida y trabajo de las operaciones bajo control operativo del Mando de Operaciones.

### OPERACIÓN LIBRE HIDALGO Y HQ (LÍBANO)

La implantación de medidas restrictivas a la movilidad (desde el mes de marzo de 2020), con ocasión de la pandemia COVID-19, ha afectado a la posibilidad de establecer comparativas con bases de otros países, pero se establecen entre la Base Miguel de Cervantes (BMC) y la del HQ UNIFIL en Naqoura:

OPERACIÓN UNIFIL LIBRE HIDALGO						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BMC	España	4	3	3*	4**	4
Naqoura	NN. UU.	3	4	2*	3	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Muchas cancelaciones de actividades por COVID-19.

\*\* Cada miembro del contingente dispone de una cuota de conexión wifi de 4 GB de descarga diario (subida más bajada), disponiendo de un máximo mensual de 120 GB (estas cuotas se han mejorado con respecto a anteriores contingentes, pasando de 1 GB diario a las 4 GB actuales).

### EFP LETONIA

Actualmente el contingente nacional se encuentra alojado en un edificio de reciente construcción de tres plantas (denominado Hostel 4) dentro de la Base de Adazi.

OPERACIÓN EFP LETONIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Adazi	España	4	3	4	4*	4
	Canadá	3	3	3	3	5
	Italia	4	3	4	4	3
	Polonia	4	3	4	4	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* En la zona de alojamientos se tiene acceso también a la red SAPZO (sistema de apoyo al personal en zona de operaciones) en la cual se tiene acceso a internet, a ciertos canales de MOVISTAR+ y, a través de la página EMBY, se accede a películas, series, deportes, documentales y cursos, colgados por el personal de la Unidad de Transmisiones.

### EUTM MALI

La implantación de medidas restrictivas a la movilidad (desde el pasado mes de marzo), con ocasión de la pandemia COVID-19, ha afectado a la posibilidad de establecer comparativas bases de otros países, pero se establecen entre el servicio en hotel en Bamako y el servicio en el Koulikoro Training Center –KTC– de Mali:

OPERACIÓN EUTM MALI						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Hotel en Bamako	España	4	3	3*	3**	4
KTC	España	3	3	3*	3	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Muchas cancelaciones de actividades por COVID-19.

\*\* En el bar del hotel se encuentra, conectado a una TV, un dispositivo NVIDIA SHIELD TV configurado para que, a través de la red SAPZO, se puedan ver los canales de MOVISTAR+, incluyendo los partidos de fútbol.

## COALICIÓN APOYO A IRAK (ISPUHEL)

OPERACIÓN ALFA INDIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
AAAB	España	4	3	3*	3**	4
	EE. UU.	4	3	4	3	4
	Polonia	5	3	4	3	4
	Noruega	5	3	4	3	4
	Alemania	4	3	3	3	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Eliminación de actividades de ocio por COVID-19.

\*\* Se tiene contratada una licencia de Movistar+ para poder ver eventos deportivos, cine y canales españoles.

## OPERACIÓN ATALANTA (Fragata Reina Sofía)

Si bien no ha sido posible realizar una comparación con buques de países aliados, el estándar de vida en los buques tipo fragata de antigüedad similar, a pesar de las modernizaciones de media vida, es equivalente.

OPERACIÓN ATALANTA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Fragata R. Sofía	España	3**	5	3	3**	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Esta calificación se debe, además de por los años de servicio de la Fragata, al aumento de personal embarcado (al normal de la dotación se le suman: un equipo EOS, la UNAEMB, refuerzo del ROLE 1 y un Estado Mayor). En el apartado 1.2.e. de este documento se proporcionan detalles adicionales.

\*\* La reciente instalación de la red SAPZO de wifi vía satélite en todas las cámaras y camaretas del buque, proporciona al personal la posibilidad de tener un contacto continuo con la familia haciendo uso de la mensajería instantánea y las redes sociales. Lo que ha supuesto un impulso muy grande en la calidad de vida de la dotación y factor imprescindible a la hora de desplegar.

## APOYO A TURQUÍA

OPERACIÓN ALFA TANGO						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
B. Aérea Incirlick	España	3	3	3	5	5
	EE. UU.	N/A*	4	4	5	5

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\*No ha sido posible establecer comparativa en el alojamiento.

## OPERACIÓN APOYO A MALI DAT (Marfil)

La implantación de medidas restrictivas a la movilidad (desde el pasado mes de marzo), con ocasión de la pandemia COVID-19, ha afectado a la posibilidad de establecer comparativas con bases de otros países.

OPERACIÓN ALFA MIKE						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Hotel Rhino	España	4	4	3	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

## OPERACIÓN ATALANTA (DAT Orión)

La implantación de medidas restrictivas a la movilidad (desde el pasado mes de marzo), con ocasión de la pandemia COVID-19, ha afectado a la posibilidad de establecer comparativas con bases de otros países.

OPERACIÓN ATALANTA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Hotel Djibouti Palace Kempinski	España	4/5**	5	4	4*	4

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Pendiente de instalar el sistema SAPZO en el 1.º trimestre de 2021.

\*\* Muy buenas condiciones.

## EUTM SOMALIA

El alojamiento del personal nacional se encuentra situado en el International Campus (IC). El International Campus es una especie de hotel, propiedad de una empresa —Bancroft Global— de EE. UU.

OPERACIÓN EUTM SOMALIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
International Campus	España	3	4	3	3*	3
	Italia	3	4	4	3	3
	EE. UU.	4	4	4	4	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

## EUTM RCA (República Centroafricana)

OPERACIÓN EUTM RCA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Camp M'POKO	España	3	3	3	3*	3
	Francia	3	3	2	3	4
	Portugal	3	3	2	3	3
	Italia	3	3	1	3	3
	Rumanía	3	3	1	2	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Se instaló SAPZO en diciembre de 2020.

## ACTIVIDADES DE SEGURIDAD COOPERATIVA- Despliegue africano (BAM «TORNADO»)

No ha sido posible realizar una comparación con buques de países aliados de estándares de vida similares desplegados en la operación al no haber tenido la oportunidad de tener un encuentro sobre tal asunto.

ASC-DESPLIEGUE AFRICANO						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BAM Tornado	España	3*	4	3**	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

\* Si bien el estándar de vida de esos buques es bueno, el incremento de personal con motivo del despliegue hasta la máxima capacidad de alojamiento impacta de forma negativa en los servicios de lavandería y peluquería.

\*\* No han podido hacer visitas en puertos por COVID-19.

## OPERACIÓN SNMG2 (Fragata CRISTÓBAL COLÓN)

OPERACIÓN SNMG-2						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Fragata C. Colon	España	4	4	4	4	4
	Grecia	3	3	3	3	3
	Alemania	4	3	4	4	4
	Turquía	3	3	3	3	3
	Bulgaria	2	3	3	3	3

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### OPERACIÓN LIBRE HIDALGO

#### Base Miguel de Cervantes (BMC)

Los alojamientos de la BMC se deterioran con el paso del tiempo y necesitan de un mantenimiento continuo, para elevar la calidad de vida del personal desplegado.

En este sentido, y enmarcado en el Plan de Perfectibilidad, se van a llevar a cabo las obras necesarias para eliminar las goteras existentes en los edificios, de tal manera que se logre su estanqueidad.

Además, está en estudio la mejora del cuarto del fisioterapeuta, al objeto de proporcionar un mejor servicio, ya que ha habido un aumento de los clientes al haber sido abaratado el precio.

El Plan de mantenimiento de la Base también contempla las pequeñas reparaciones en las habitaciones de vida, por ejemplo, la mejora del cableado de antena, para visualizar correctamente las emisoras, entre otras muchas que contribuyen al bienestar del personal.

#### HQ UNIFIL (Naqoura)

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 pádel y un pabellón cubierto, donde se podía practicar baloncesto, voleibol o bádminton, que en la actualidad se encuentran impracticables.

Se tiene previsto continuar con el cambio de mobiliario y reparaciones de pequeña entidad en espacios de uso común, para mejorar la calidad de vida del contingente español desplegado.

### **EFP Letonia**

Las condiciones de vida y trabajo del contingente español son muy buenas, pese al impacto de la COVID-19, por el que se tuvieron que suspender las actividades de ocio fuera de Adazi.

El aspecto por mejorar sería el poder disponer de una alimentación más variada en los menús que se elaboran en el comedor de la base.

### **EUTM Mali**

- Bamako  
Alojamiento en hotel. Nada reseñable.
- Koulikoro

Las condiciones del alojamiento de todo el personal de EUTM MALI en el KTC se han considerado aceptables durante el período de hibernación hasta que se ha incrementado el número de personal desplegado debido a la orden de restauración de capacidades pre-COVID. El personal dispone de habitaciones compartidas en edificios de obra o en contenedores, con baños compartidos dentro del edificio, e instalación de aire acondicionado en cada una de las habitaciones.

Dependiendo del empleo y de las funciones desarrolladas, lo habitual durante el período de hibernación eran habitaciones compartidas por 2, 4 o 6 que con el incremento de personal ha causado que aumente la concentración, llegando en algunos casos puntuales a 8 militares. Como norma general no se comparte habitación con personal de otras nacionalidades, por lo que puede haber variaciones entre contingentes que beneficien a los menos numerosos. Al ser el español el contingente más numeroso y con una mayor cantidad de efectivos de tropa, lo usual son las habitaciones compartidas por entre 4 y 6 individuos, dependiendo del tamaño de estas. La superficie media asignada a cada uno de los integrantes de la operación es de unos 4,5 m<sup>2</sup> por militar.

La falta de transparencia informativa en el proceso de reparto de las habitaciones y la situación derivada del brote de COVID ha creado malestar y algunas tensiones, a lo que se une la necesidad de mejorar los alojamientos dispuestos para el aislamiento del personal afectado por COVID. Se están realizando gestiones para mejorar esta situación.

### **Operación AI (Irak)**

Las condiciones de vida del personal desplegado en AAAB son de buena calidad y el personal español se encuentra en las mismas condiciones que el resto de los contingentes extranjeros.

### **Operación Atalanta (Fragata Reina Sofía)**

La antigüedad del buque (1989) y su diseño funcional, a pesar de su mejora de media vida (CAVIMAR), hace que la calidad de sus alojamientos esté por debajo de los

estándares de otros buques más modernos. Estructuralmente, los alojamientos están distribuidos para dar servicio a un número de personas superior al óptimo. Así mismo, el número de aseos/duchas disponibles es, en proporción al personal, menor del deseable.

Cada miembro de la dotación tiene asignado 2 taquillas, una de litera y otra estándar. El espacio disponible en el buque para marinería es apenas suficiente para las necesidades que surgen a lo largo de un despliegue. Finalmente, la calidad del menaje es mejorable, especialmente de los colchones. Su sustitución con mayor frecuencia aumentaría considerablemente la calidad de vida del personal.

### **Operación Alfa Tango (Turquía)**

Las habitaciones son para tres personas en la gran mayoría del contingente, llegando a estar dos en el caso de los oficiales y los suboficiales más antiguos. Los baños son compartidos y hay uno por bloque.

En la época de lluvias, en muchas de las habitaciones las humedades producen hongos en las paredes y los módulos de salón suelen inundarse con cierta facilidad.

La recepción de paquetería es escasa e irregular, en esta rotación solo se ha recibido paquetería dos veces.

La alimentación que se proporciona se considera de buena calidad, aunque cara y de una variedad muy limitada (comedor americano).

### **Apoyo a Mali (DAT Marfil)**

Alojamiento en Hotel. Nada reseñable.

### **Operación Atalanta (DAT Orión)**

Alojamiento en Hotel. Nada reseñable.

### **EUTM Somalia**

Solo reseñar el servicio de paquetería. No se reciben vuelos regulares de sostenimiento. Desde Yibuti el transporte se realiza a través de la estafeta italiana. Aunque el apoyo y disposición de los italianos es muy bueno, no asegura unos plazos de recogida y entrega regulares.

La frecuencia ordinaria de vuelos italianos desde Yibuti a Mogadiscio es de dos mensuales, teniendo la carga española la última prioridad con lo que es habitual que los bultos destinados al CN queden a la espera durante un tiempo prolongado.

### **EUTM RCA (República Centroafricana)**

Los conceptos de alojamiento, alimentación y asistencia sanitaria son comunes a todos los países, salvo para el caso de Francia, porque dispone de servicios de este tipo en Camp M'Poko y mejora en posibilidades a los demás países.

Respecto al bienestar, en la parte que se refiere a los medios que cada nación asigna a su contingente, por la existencia de un local donde reunirse y disponer de medios M&W (televisión, cafetera, juegos...) que, aunque también los tienen Francia y Portugal, los efectivos de su contingente en la Operación son superiores a los nuestros.

## **Actividades de Seguridad Cooperativa - Despliegue Africano (BAM Tornado)**

Respecto al alojamiento, los servicios de peluquería y lavandería son mejorables.

En lo referente al bienestar, sería conveniente llevar a cabo la mejora del material de la sala de musculación, con la adquisición de nuevos artículos, así como de nuevas actividades que fomenten la cohesión entre los miembros de la dotación.

En cuanto al sistema SAPZO, aunque el ancho de banda actual es suficiente, el conceder mayor capacidad aumentaría mucho las posibilidades del sistema.

## **Operación SNMG-2 (Fragata Cristóbal Colón)**

Buenas instalaciones y servicios. Nada reseñable.

### **2.8.6. 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.

Según su entidad y disponibilidad de medios, tienen como cometidos específicos:

- Difundir información tanto de contenido profesional como general. Entre otros medios, gestionarán el sistema informático de información y consulta vigente en cada momento, conforme a su procedimiento de utilización y sus correspondientes normas de funcionamiento.
- Facilitar asesoramiento profesional y general.
- Facilitar información útil para la vida en las bases, acuartelamientos o establecimientos (BAE) al personal de nueva incorporación.
- Colaborar en el desarrollo de las actividades de comunicación y de apoyo al empleo de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional del Ministerio de Defensa.
- Desarrollar las actividades de apoyo a la formación de los militares de tropa y marinería programadas en el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP).
- Desarrollar las actividades de orientación profesional de los militares de tropa y marinería programadas en el PAIDP, coordinado por los suboficiales mayores y cabos mayores.

- Participar en la gestión de documentación individual de carácter oficial, proporcionando impresos, modelos y formularios, colaborando en su cumplimentación y tramitación.
- Promover y organizar actividades de carácter social, cultural, deportivo y de ocio.
- Colaborar con el coordinador del Plan de Calidad de Vida (COPLAN) de la BAE.
- Colaborar con el Plan de Apoyo al Personal en operaciones fuera de territorio nacional, en lo relativo al apoyo a las familias de dicho personal, durante el despliegue en zona de operaciones.
- Aquellos otros cometidos que se determine en cada momento que pueden ser asumidos por las OFAP en beneficio del personal usuario.

Las OFAP del escalón básico, en función del número de usuarios a los que apoyan, se clasifican en las siguientes categorías:

- Tipo A: para más de 1.000 usuarios.
- Tipo B: de 500 a 1.000 usuarios.
- Tipo C: de 250 a 500 usuarios.
- Tipo D: menos de 250 usuarios.

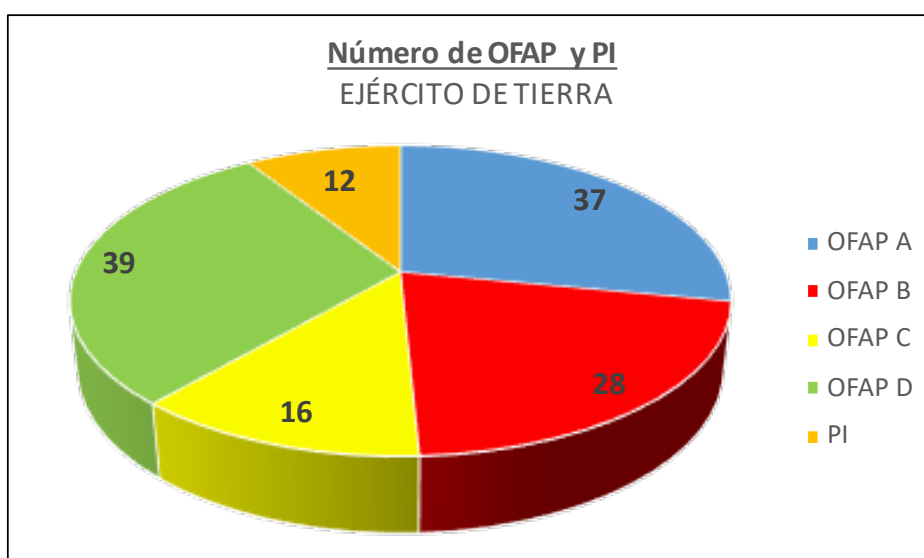
En las BAE que, por su singular entidad no resulte procedente establecer una OFAP, así como en los destacamentos y unidades aisladas, se establecerán puntos de información con idénticas misiones.

El equipo de las OFAP estará en función de su categoría. Contará, en cualquier caso, con el material informático y de oficina, el mobiliario y los medios necesarios para el desarrollo de sus cometidos.

La información detallada incluida en este apartado corresponde al año 2020, último del que se dispone información proporcionada por la DIGEREM.

## EJÉRCITO DE TIERRA

Al finalizar el año 2020, el Ejército de Tierra disponía, además de la OFAP Superior, de 120 OFAP y 12 puntos de información, con la siguiente distribución en función de su categoría.



Fuente: Ejército de Tierra

## Formación

La Sección de Calidad de Vida y Apoyo a las Instalaciones (SECAVI) de la Subdirección de Apoyo al Personal (SUBAPER) proporciona desde el año 2011 al personal destinado a las OFAP una formación específica básica que le permita llevar a cabo la multitud de cometidos de todo tipo que tiene asignados.

De igual forma, la SECAVI organiza anualmente unas jornadas informativas con la finalidad de actualizar los conocimientos de los jefes de la OFAP y concienciarles de la importancia de su misión en el conjunto del Ejército de Tierra.

Se ha contado siempre con la colaboración de conferenciantes con una gran experiencia procedentes de la DIGENPER (OADISFAS), del MAPER (UPA, DIPE, DIAPER, PAHUET), del MADOC, del INVIED o del ISFAS.

El personal de las OFAP también está siendo formado desde el año 2016 a través de los Talleres «SITÚATE» de formador de formadores y el de Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo (TBAE) con los que se pretende capacitar al citado personal para llevar a cabo los cometidos que se desprenden del Plan Integral de Orientación Laboral (PIOL). A partir de ese año, la SECAVI ha asumido el cometido de organizar estos talleres.

Como consecuencia de las acciones formativas que se llevan a cabo, se considera que el personal destinado en las OFAP cuenta en general con la experiencia y con los conocimientos básicos necesarios para desempeñar sus funciones. No obstante, el elevado número de cometidos de todo tipo, así como otros nuevos que van surgiendo, especialmente como consecuencia de la implantación del PIOL y de las acciones derivadas de la desvinculación del personal militar, hacen necesario intensificar y diversificar dicha formación. Por ello, la SECAVI ha impulsado especialmente este año acciones orientadas a estudiar la viabilidad de un nuevo curso de Gestores de OFAP.

### Material

El mobiliario está dado de alta en el inventario de las UCO orgánicas de las OFAP, estando en general en buen estado y siendo suficiente para satisfacer las necesidades de los usuarios.

La antigüedad media de los equipos informáticos de las OFAP es la siguiente

ANTIGÜEDAD	IMPRESORAS	MONITORES		CPU	PORTÁTILES
		PLANOS	CRT		
Menos de 5 años	10	135	0	167	4
5-10 años	18	85	0	375	1
10-15 años	43	501	0	263	2
Más de 15 años	10	14	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>81</b>	<b>735</b>	<b>0</b>	<b>805</b>	<b>7</b>
		<b>735</b>			

Fuente: Ejército de Tierra

Hay 263 CPU que superan los diez años, lo que supone el 32,7 % del total, así como 515 monitores que superan los diez años, lo que representan un 70 % del total. Por

otro lado, hay 53 impresoras que superan los 10 años de antigüedad, lo que supone el 65,4 % del total.

Durante el año 2020 se han proporcionado dieciséis CPU y tres portátiles procedentes del Plan Renova para atender las necesidades de todas las OFAP.

Dentro del plan de potenciación de las OFAP se han realizado las siguientes acciones en coordinación con la Sección de Sistemas de Información (SSI):

- Sustitución de 134 monitores CRT por pantallas TFT.
- Sustitución de 84 impresoras inoperativas u obsoletas por 14 nuevas.

La gran mayoría de las fotocopiadoras disponibles en las OFAP se entregaron a las mismas cuando se crearon, estando ya muchas obsoletas o fuera de los contratos de mantenimiento.

La implantación de la red wifi de asistencia al personal del MINISDEF ha facilitado el acceso a internet con medios propios de las BAE, permitiendo liberar algunos equipos que dan servicio actualmente en los locutorios de internet, los cuales han podido ser reubicados en los locutorios de intranet al tener estos una mayor demanda, especialmente por el personal de tropa.

## Instalaciones

En general, los locales e instalaciones con las que cuentan las OFAP se encuentran en buenas condiciones, están bien mantenidas y cuentan con aceptables condiciones de climatización, iluminación y ambientación.

Se encuentran ubicadas normalmente en las zonas de vida de las BAE y están identificadas con los logos oficiales.

En la mayoría de las OFAP sería necesario adaptar las instalaciones para facilitar el acceso al personal con discapacidad física.

El horario de funcionamiento es en general adecuado para atender las necesidades de los usuarios según indican las propias OFAP, adaptándose en cualquier caso a las circunstancias de cada BAE.

## Relaciones

Entre las relaciones externas, hay que destacar la que se tiene con el Instituto de la Juventud (INJUVE), al estar dadas de alta como puntos de información juvenil (PIJ) prácticamente la totalidad de las OFAP.

## Plan de Acogida

Las OFAP colaboran en el desarrollo del Plan de Acogida de sus respectivas BAE y además cuentan con sus respectivas *Guías de información y apoyo al personal*, con un formato común aprobado por la SECAVI (DIAPER), cuya finalidad es facilitar toda la información y prestar la ayuda necesaria al personal militar que es destinado a las BAE, antes de su incorporación a la misma, para que la integración y la adaptación al nuevo destino y su entorno, tanto del militar como de su familia, se lleve a cabo de la forma más rápida y menos traumática posible.

La citadas Guías son interactivas y se encuentran disponibles en el área de Asistencia al Personal de la página de intranet del ET, así como en la página de intranet de sus unidades orgánicas.

En la página de internet de la DIAPER se encuentra disponible igualmente un PDF interactivo por cada OFAP con información general de interés de las UCO usuarias y de su área geográfica de influencia.

En los mencionados «saludas», las OFAP se ponen a disposición del personal indicado anteriormente para facilitarles toda aquella información que puedan necesitar del nuevo destino o de cualquier otro que les interese, así como para apoyarles a ellos y a sus familias en todo lo que puedan necesitar, especialmente en los cambios de destino con traslado de residencia.

Durante el año 2020 se continuó con el Plan de Apoyo al Personal en Zona de Operaciones, en el que participan las OFAP de las BAE que aportan el contingente, incluido el personal aislado, y con el que se ofrece un apoyo directo a las familias del personal militar desplegado en misiones internacionales. Este Plan se inició en el año 2015 en aplicación de la IG. 01/05, del TG. JEME, sobre el «Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional», y ha sido desarrollado por la Instrucción Técnica 05/17. Además, se ha informado a los jefes de las UCO el procedimiento para la designación de las OFAP de referencia que deben prestar su apoyo al personal militar destinado o en comisión en otros países.

### **Captación**

Aunque la captación no es una competencia de las OFAP, estas informan a todo el personal que así lo solicita sobre los ciclos de selección para el ingreso en las FAS cuando se publican las respectivas convocatorias, y al personal civil se le deriva a la correspondiente Delegación / Subdelegación de Defensa o se le atiende en cita concertada previamente.

### **Incorporación laboral**

En todas las OFAP existe un *Boletín de Empleo* con un formato común aprobado por la SECAVI (DIAPER) en el que se informa de las ofertas de trabajo que puedan existir en sus áreas de influencia o las que reciben de otras zonas, así como se proporciona información de interés sobre este asunto (cursos de formación, etc.). De igual forma, las OFAP difunden las ofertas y las noticias de interés que proporciona el SAPROMIL, para lo cual, en todas ellas hay al menos uno de sus componentes dado de alta en la aplicación.

Durante el año 2020 se convocó de nuevo el programa de los Cursos de Formación Profesional para el Empleo (FPE), promovidos por la DIGEREM y financiados por el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE), dirigidos a los militares de tropa con compromiso temporal con las FAS.

El personal de las OFAP Principales ha participado en las reuniones convocadas por la DIGEREM a través del Programa RUMBO EMPLEO para que puedan asesorar e informar al personal de sus BAE que vaya a causar baja en las FAS.

En aquellas CC. AA. donde existe convenio de colaboración con el SEPE, y especialmente en Aragón (INAEM), se realizan diferentes actividades en las que colaboran las

OFAP, y que están encaminadas a la reincorporación al mundo civil del personal que va a causar baja en las FAS, tales como técnicas de búsqueda activa de empleo, elaboración de currículum vitae, preparación de entrevistas de trabajo, etc. En las OFAP se dispone de información actualizada sobre estos temas y se orienta y ayuda al personal que lo solicita.

También se procede por parte de las OFAP el seguimiento al personal que voluntariamente lo solicite, para que esté informado de los cursos de formación u ofertas de trabajo que puedan surgir y que se ajusten a su perfil durante los dos (2) años siguientes a que cause baja en las FAS, siempre que se encuentre en la situación legal de desempleo.

### **Información**

En las OFAP se dispone de todo tipo de información relativa al ámbito profesional, así como cualquier otra de carácter general que pueda resultar de interés para el personal destinado en las BAE y sus familias.

Para su difusión se utilizan los distintos medios disponibles (atención personal, teléfono, tableros, pantallas TV, páginas WISE, SharePoint, boletines, Outlook, SMS, email, etc.)

El uso de la página de la DIAPER en internet y de la aplicación para móvil está ya generalizado, lo que ha permitido incrementar de una forma muy importante la oferta de información actualizada al personal, facilitando el acceso a la misma en cualquier momento y lugar.

Toda la información de interés que afecta a las OFAP está disponible en las citadas páginas de intranet e internet, así como en la aplicación para móvil (app), disponible ya también en IOS desde 2020.

### **Actividades socioculturales**

Las OFAP promueven, organizan y coordinan actividades sociales, culturales, deportivas y de ocio, siendo apoyadas para ello por la DIAPER (dietas y locomoción) y por las propias UCO usuarias.

El crédito disponible durante el año 2020 ha sido suficiente para realizar todas las actividades solicitadas por las OFAP, si bien es cierto que estas quedaron interrumpidas a raíz de la situación creada por la COVID-19.

### **Medidas de carácter social y otras acciones de apoyo al personal**

En todas las OFAP se informa de la amplia oferta de residencias militares de Acción Social de Descanso (RMASD) y de Estudiantes (RMASE), apartamentos, centros deportivos de la DIAPER (CDSCM) y campamentos de verano, así como de las distintas ayudas y subvenciones de todo tipo (becas, PAHUET, ISFAS, etc.), militares y civiles, facilitándose la documentación necesaria e incluso gestionando las solicitudes que han de presentar los interesados.

Con relación a las medidas de apoyo a la movilidad geográfica, las OFAP apoyan al personal militar y también a sus familias, especialmente en los cambios de destino que

suponen cambio de residencia, contactando con el personal que es destinado a las BAE en cuanto aparecen en el BOD, proporcionándole información de todo tipo que pueda ser de interés (colegios, viviendas, sanidad, servicios, ayudas, trámites administrativos, etc.) y realizando todas aquellas gestiones que les sean solicitadas si están dentro de las posibilidades de las OFAP.

Se proporciona igualmente información sobre actividades de toda índole, viajes, visitas culturales, ocio, ofertas de empresas de cualquier tipo y asuntos de interés general para el personal, no solo de su localidad, sino también de cualquier punto de España si lo solicita.

Todas las OFAP cuentan con el equipo (cámara y micro) facilitado en su día por la DIPE para que el personal interesado pueda contactar con los orientadores de la Sección de Orientación de la DIPE. La demanda de este servicio continúa siendo bastante escasa.

Las OFAP colaboran también en la gestión de los centros de educación infantil (CEI) en aquellas BAE que disponen de ellos, así como también coordinan el servicio de ludotecas que desde el año 2019 ha comenzado a subvencionarse por la DIAPER en las BAE que lo han solicitado y se les ha concedido.

Conforme a lo indicado en la IT. 05/17 sobre el «Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional», las OFAP de referencias designadas participan activamente en la gestión de las solicitudes que realizan los familiares del personal que se encuentran en zona de operaciones con base en los módulos de apoyo que son atendidos por una empresa de multiasistencia contratada al efecto.

### Propuestas de mejora

De los resultados de las encuestas de satisfacción que se realizan anualmente al personal usuario de las OFAP puede decirse que la valoración otorgada a las mismas es en general muy aceptable, destacando los siguientes aspectos:

- Entre lo más valorado destaca especialmente el trato recibido en las OFAP, la preparación de su personal, la información que se facilita o los servicios que prestan.
- Entre lo peor valorado, y sin ser excesivamente negativos los resultados, se destaca el acceso a internet, aunque ha mejorado la percepción que se tiene desde la instalación de la red wifi por Defensa, las actividades de carácter de calidad de vida que organizan las OFAP o los medios informáticos de que se disponen.

El Ejército de Tierra realiza las siguientes propuestas:

#### PERSONAL

- Dada la reducida RPM con que cuentan las OFAP, se debe procurar que los puestos existentes en las mismas estén permanentemente activados, además de intentar que estén cubiertos al 100 % para poder atender de una forma lo más eficaz posible el variado y gran número de cometidos asignados a las OFAP.
- Se propone que se estudie la posibilidad de que los cabos mayores puedan ser destinados a las OFAP, por considerarse que pueden realizar una importante labor gracias a su dilatada experiencia. Con ello se lograría un mayor desarrollo de las funciones específicas de los mismos y se lograría una mejora cualitativa de cara a las OFAP, redundando todo ello en un mejor apoyo al personal.

## FORMACIÓN

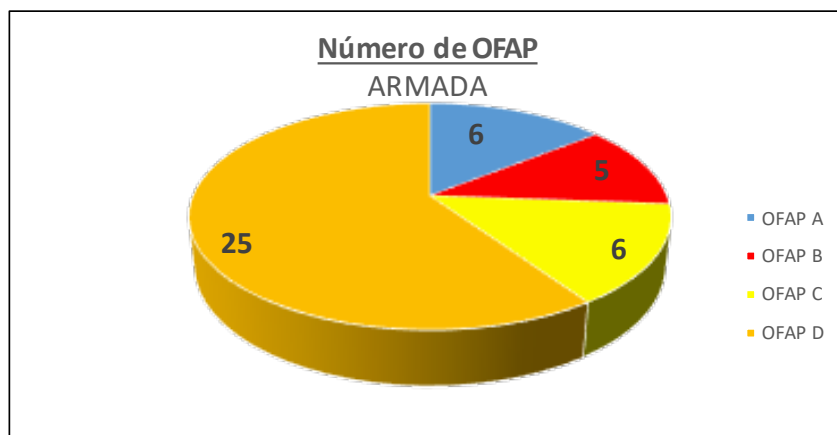
- Anualmente y desde el año 2011 en el que la DIGEREM convocó el último curso de «Gestores de OFAP», la SECAVI ha estado organizando con sus créditos diferentes seminarios de formación específica para el personal destinado en las OFAP y jornadas informativas para los jefes de las mismas.
- Pese a la situación creada por la COVID-19, este año la SECAVI ha podido finalmente organizar otro seminario para proporcionar al personal destinado en las OFAP una formación específica básica que le permita afrontar con ciertas garantías de éxito los numerosos cometidos de su puesto. Desde el año 2011 y hasta la fecha han asistido un total de 559 alumnos (mandos y tropa) a los diferentes seminarios que se han organizado.
- Sin embargo, la SECAVI no ha podido organizar las jornadas informativas para los jefes de OFAP con las que se persigue informar sobre el estado del Plan de Apoyo al Personal, así como de otros asuntos de la asistencia al personal a los citados jefes, actualizar sus conocimientos y concienciarles de la importancia de su misión en el conjunto del ET.
- La SECAVI está trabajando en una propuesta consistente en que, caso de no existir previsión de convocatoria de la DIGEREM de los cursos de formación de OFAP que recoge la OM. 216/2004, se permita que sea la DIAPER la encargada de su impartición y realización en beneficio de todas las OFAP del ámbito del MINISDEF. Sería la SECAVI el organismo designado para centralizar todas las acciones formativas del personal destinado en las OFAP y el contenido, tanto presencial como online, abarcaría tanto la gestión, como la información y toda la formación relativa a la desvinculación y a la orientación laboral que proporciona el E. T., así como cualquier otro contenido que se considere de interés para este personal.

## MATERIAL

- Los equipos informáticos disponibles no cubren en general las necesidades existentes. Además, la antigüedad media de los mismos sigue siendo bastante elevada. Se considera necesario la renovación de todo el material informático con más de 10 años.
- Dado que muchos periféricos (impresoras) están obsoletos y resultan caros de mantener, y que gran parte de las fotocopiadoras originales existentes en las OFAP están igualmente obsoletas o fuera de los contratos de mantenimiento de sus UCO orgánicas, se considera que sería más eficaz dotar a cada OFAP que lo necesite de un único equipo multifunción que sustituya los medios mencionados anteriormente, abaratando así los costes y desembarazando a las OFAP de este material.
- La implantación de la red wifi de asistencia al personal del MINISDEF en las BAE da acceso a internet mediante fibra óptica y wifi, solventando con ello de forma significativa el problema del acceso a internet. Sin embargo, la conexión debería estar garantizada ya sea a través de la línea ADSL que se instaló para ello en su día o por el medio que se decida. Dado que algunas OFAP han perdido su conexión en los locutorios de internet tras la instalación de la citada red wifi, habría que realizar las acciones oportunas para garantizar la conexión a internet.
- Sería muy recomendable facilitar pantallas de TV para instalar en aquellos lugares más concurridos de las BAE con las que poder difundir la información de interés, tanto de las OFAP como de las propias UCO.

## ARMADA

El siguiente diagrama recoge la distribución de las OFAP de la Armada por tipo, además de la OFAP Superior



Fuente: Armada

Se aprecia una predominancia de OFAP tipo D debido, fundamentalmente, a la existencia de un gran número de unidades a flote de la Armada y unidades aisladas distantes de una OFAP Principal.

### Consultas

En la siguiente tabla queda expuesto el número de consultas que se han recibido en cada una de las OFAP principales, distribuidas en los distintos canales por los que cualquier usuario puede elevarlas.

CANALES	OFAP FERROL	OFAP CARTAGENA	OFAP S. FERNANDO	OFAP CANARIAS	OFAP MADRID	OFAP ROTA
INFOTROPA	3	9	23	3	4	22
CORREO ELECTRÓNICO	31	50	42	13	12	82
TELÉFONO	13	110	100	40	3	141
PRESENCIAL	30	170	131	67	2.006	528
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>339</b>	<b>296</b>	<b>123</b>	<b>2.025</b>	<b>773</b>

Fuente: Armada

Los principales temas que han dado lugar a esas consultas son los siguientes:

- Cursos
- Guardias y servicios
- Vacantes y destinos
- Ingreso Guardia Civil/Policía Nacional
- Permisos y licencias
- Reinserción laboral/SAPROMIL
- Asistencia al personal
- Tropa permanente
- Conciliación
- Retribuciones/ayudas económicas
- Ingreso Escala Básica
- Ascensos
- Actividades/pruebas físicas
- Situaciones administrativas

- Cometidos profesionales
- Asistencia sanitaria

### Actividades de comunicación

En las distintas OFAP de la Armada existe un Plan de Acogida para proporcionar información al personal que llega destinado al área de influencia de la OFAP, con información general de la zona, colegios, ayudas, etc. Dicho Plan se complementa con charlas informativas en especial al personal de nuevo ingreso en las escuelas de formación de la Armada.

Además, cuentan con una canal de «Difusión de Información Selectiva» por correo electrónico para recibir información sobre temas preseleccionados por el usuario en la inscripción.

Número de correos difundidos por OFAP

CORREOS REMITIDOS POR OFAP ARMADA					
OFAP FERROL	OFAP CARTAGENA	OFAP S. FERNANDO	OFAP CANARIAS	OFAP MADRID	OFAP ROTA
571.992	1.409.705	4.018.049	188.252	2.294	1.818.094

Fuente: Armada

### Actividades de divulgación

Debido a las restricciones impuestas por las medidas de prevención durante la pandemia de COVID-19, estas actividades se redujeron al mínimo durante 2020, manteniendo las medidas de seguridad.

Se impartieron conferencias, charlas informativas y campañas divulgativas según la siguiente distribución:

ACCIONES DE DIVULGACIÓN DE LAS OFAP DE LA ARMADA					
OFAP FERROL	OFAP CARTAGENA	OFAP S. FERNANDO	OFAP CANARIAS	OFAP MADRID	OFAP ROTA
9	0	1	2	0	7

Fuente: Armada

Si bien estas actividades de divulgación son promovidas por cada una de las OFAP, originadas por circunstancias que pueden ser propias de la zona o de alguna circunstancia específica de su zona, respondiendo a directrices emanadas de la OFAP Superior cabe destacar las siguientes:

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FFAA.
- Prevención drogodependencias.
- Apoyo a las familias de personal en unidades en despliegues prolongados.

### Despliegues prolongados de unidades. Apoyo a las familias

En cumplimiento de la Instrucción Permanente de Organización n.º 03/2008, del 17 de enero del almirante jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen las

normas de actuación para materializar el Apoyo a las Familias del Personal durante los despliegues prolongados, las OFAP cuentan con un canal de información para apoyo de las familias de aquellos militares destinados en unidades desplegadas.

En la siguiente tabla se refleja el número de unidades desplegadas, cuyas familias fueron apoyadas por cada OFAP.

APOYO OFAP A UNIDADES DESPLEGADAS					
OFAP FERROL	OFAP CARTAGENA	OFAP S. FERNANDO	OFAP CANARIAS	OFAP MADRID	OFAP ROTA
3	2	1	0	0	5

Fuente: Armada

### Repatriaciones

Dentro del ámbito de las OM 66/2009, de 4 de noviembre, por la que se aprueba el Protocolo sobre acciones de apoyo a los heridos y a las familias de los fallecidos y heridos en operaciones fuera del territorio nacional, y OM 71/2010, de 15 de diciembre, por la que se crea la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas, el almirante jefe de Estado Mayor de la Armada sanciona la Instrucción 63/2020, de 13 de noviembre, sobre la atención complementaria al personal de la Armada herido, a sus familiares y a los familiares del personal con enfermedad grave, secuestrado, retenido, desaparecido o fallecido en acto de servicio.

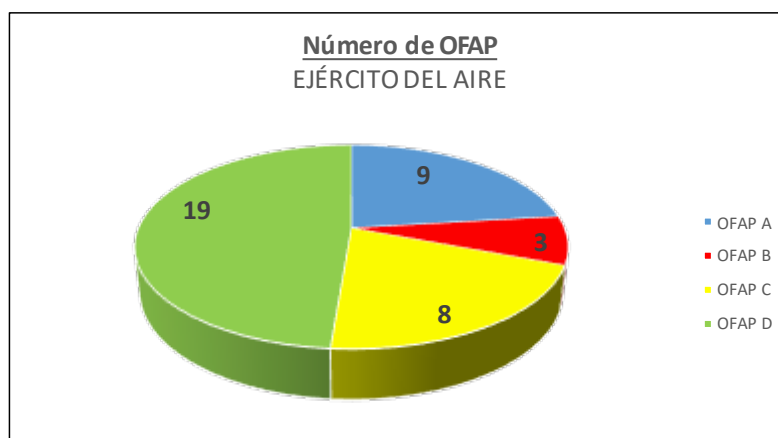
En cumplimiento de la citada normativa se llevaron a cabo 15 repatriaciones durante este año.

### Necesidades

Renovación de los equipos ofimáticos por su antigüedad y bajo rendimiento.

### EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

El siguiente diagrama recoge la distribución de las OFAP del Ejército del Aire y del Espacio por tipo, además de la OFAP Superior.



Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Es destacable en el Ejército del Aire y del Espacio el alto porcentaje de oficinas del Tipo D, con un número inferior a 250 usuarios.

### Actividades realizadas

#### – Culturales

ACTIVIDADES CULTURALES OFAP EJÉRCITO DEL AIRE	TOTAL
Charlas culturales	8
Visitas a centros de interés cultural, local y nacional	2
Adquisición de libros para biblioteca	8
Adquisición de DVD para videoteca	0
Concursos con centros docentes y organismos civiles (foto, pintura, literario, postales navideñas, etc.)	3
Visitas guiadas a la unidad	12
Exposiciones a nivel local	2
Conciertos de banda y festivales	3
Otras	2

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

#### – Informativas

ACTIVIDADES INFORMATIVAS OFAP EJÉRCITO DEL AIRE	TOTAL
Captación de cursos de formación	18
Adquisición de prensa y revistas diarias	14
Gestión informativa a través de INFOTROPA	29
Información y conferencias sobre alternativas laborales en el ámbito civil	23
Información y distribución de folletos sobre actividades de ocio y tiempo libre	34
Información y gestión de Acción Social	36
Información y gestión de Asistencia al Personal	37
Conferencias e información del Plan de Formación e Inserción Laboral	14
Información militar y general personalizada	36
Otras	7

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

#### – Formativas

ACTIVIDADES FORMATIVAS OFAP EJÉRCITO DEL AIRE	TOTAL
Captación de cursos de formación	18
Adquisición de prensa y revistas diarias	14
Gestión informativa a través de INFOTROPA	29
Información y conferencias sobre alternativas laborales en el ámbito civil	23
Información y distribución de folletos sobre actividades de ocio y tiempo libre	34
Información y gestión de Acción Social	36

ACTIVIDADES FORMATIVAS OFAP EJÉRCITO DEL AIRE	TOTAL
Información y gestión de Asistencia al Personal	37
Conferencias e información del Plan de Formación e Inserción Laboral	14
Información militar y general personalizada	36
Otras	7

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

– Información y orientación socio-laboral

ACTIVIDAD	N.º OFAP que la realizan
Orientación laboral	30
Bolsas de trabajo	12

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

### 2.8.7. Movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas

En 2014, el primer Observatorio de la vida militar confeccionó un informe específico enfocado en la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas. Desde entonces, las medidas de apoyo a la movilidad parecen haber quedado superadas por el tiempo y por tanto insuficientes principalmente en lo que se refiere al apoyo a las familias.

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 afectan tanto al propio militar como a su entorno familiar como consecuencia de su disponibilidad y de la movilidad geográfica que caracteriza la carrera militar.

Por todo ello, al añadir en el presente informe este nuevo apartado se pretende prestar en este y en futuros informes la debida atención a la movilidad geográfica que tanto impacto tiene en el militar, sus familias y su carrera profesional.

En el citado informe específico, se señalaba que dentro del ámbito militar podemos entender por movilidad geográfica la alteración del lugar usual de trabajo o destino en interés de la organización.

En ese sentido, las actividades relacionadas con la preparación y empleo de las unidades militares (operaciones, maniobras, despliegues, etc.), 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, que unida a su requerida disponibilidad por razones profesionales, conlleva unos traslados de domicilio que obligan al interesado y a su familia, a fijar su residencia en la localidad de destino, o bien a elegir otra localidad situada en sus proximidades. Todo ello también tiene un serio impacto en la conciliación de la vida profesional, personal y familiar (en adelante conciliación).

En resumen, la movilidad funcional del militar mediante constantes cambios de destino además de ser un factor esencial para el desarrollo profesional del militar es inherente a la carrera militar y salvo alguna otra institución como la Guardia Civil, no tiene comparación en la Administración General del Estado. En cifras, su impacto en los militares durante el año 2021 es que un total de 26.550 cambiaron de destino de los cuales 5.582 lo hicieron con carácter forzoso, es decir un 22,3 % y un 4,7 % respectivamente del total de los efectivos de las Fuerzas Armadas.

Tras esta breve introducción, indicamos el personal que durante el año 2021 se ha visto afectado por distintos problemas de vivienda, alojamiento en residencias y alojamientos logísticos militares (RLM/ALM), escolarización y otros problemas derivados del traslado por cambio de destino al EMAD, ET, ARM y EA.

## **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:

### **Problemas de vivienda y alojamiento**

- La compensación económica para atender a las necesidades de vivienda es insuficiente en comparación con el precio real de los alquileres y con la duración de dicha compensación.

La tensión en el mercado inmobiliario en Madrid es muy alta y los precios de los alquileres pueden llegar a doblar la ayuda que proporciona, solo durante tres años, el Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED). La solución pasa por alejarse del centro de Madrid lo que, si bien abarata los costes, alarga los traslados, lo que va en claro detrimento de la conciliación familiar. Eso, sumado a las situaciones familiares, en especial el trabajo del cónyuge lleva a que mucho personal tome la decisión de no trasladar a Madrid a su familia.

- La oferta de alojamiento en residencias y alojamientos logísticos militares es insuficiente.

Los órganos de gestión de las residencias del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire y del Espacio dan prioridad a su personal por encima del de otros Ejércitos.

Para el personal del Ejército de Tierra, el tiempo máximo de estancia en residencias militares es de tres años, con la limitación de contar este tiempo de forma única y en su conjunto las tres residencias: Infante Don Juan, San Fernando y La Inmaculada, al encontrarse todas en la misma localidad. Lo cual es una situación inconveniente para el personal del Ejército de Tierra destinado en Madrid y que, por motivos diversos, no se ha trasladado con su familia.

En el caso del Ejército del Aire y del Espacio, se prioriza al personal destinado en las estructuras del Ejército del Aire y del Espacio, por delante del personal destinado en el ámbito conjunto. En consecuencia, el personal del Ejército del Aire y del Espacio 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 solo una semana, por lo que, en caso de no concederse, quedan escasos días para explorar nuevas opciones.

En cuanto a la Residencia Militar El Alcázar, asigna la prioridad al personal extranjero. Además, 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 cubrir alojamientos logísticos, especialmente, en los meses de julio, agosto y septiembre.

- Ausencia de desgravación fiscal al personal desplazado.

En algunas comunidades autónomas se aplican desgravaciones en la declaración del IRPF a trabajadores que hayan tenido que cambiar de residencia para encontrar un puesto de trabajo. Esas desgravaciones no se aplican a los militares.

En la en la siguiente tabla se refleja el número de personal destinado en el EMAD afectado, en 2021, por dichos problemas de vivienda/alojamiento.

EMAD/ PROBLEMAS DE VIVIENDA Y ALOJAMIENTO										
ACTO.	PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
			H	M	H	M	H	M	H	M
EMAD	MADRID	FALTA ALOJAMIENTO EN ALM	2						2	
EMAD	MADRID	CAUSA BAJA EN RLM DEL ET POR SUPERAR TIEMPO MÁXIMO ALOJAMIENTO (3 AÑOS)			8				8	
<b>TOTAL (EMAD)</b>			<b>2</b>		<b>8</b>				<b>10</b>	<b>0</b>

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

El total de casos con problemas de vivienda/alojamiento en el EMAD han sido de 10 (2 oficiales y 8 suboficiales) por los motivos arriba descritos.

### Problemas de escolarización

- 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.

- Reducción en la puntuación.

Si la familia no se mueve, y por motivo de cambio de ciclo es necesario 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.

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.

- 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 período de escolarización obligatoria, los hijos tengan que estudiar en tres lenguas cooficiales además de en español. La única alternativa que hay hoy en día para evitar este inconveniente, es escolarizarlos en centros privados, algo que no está al alcance de los sueldos de los militares.

- 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.

## Propuestas

- Ampliar la oferta de alojamientos en residencias militares en Madrid, en especial, para personal del Ejército de Tierra.
- Eliminar el tiempo máximo de tres años para el personal del Ejército de Tierra alojado en residencias militares o en alojamientos logísticos militares. Problema relevante en Madrid.
- Resolver con mayor rapidez las solicitudes de alojamiento en las residencias militares.
- Reducir el precio de las residencias militares para adecuarlo a la ayuda a la vivienda.
- Permitir que el personal del Ejército del Aire y del Espacio destinado en el ámbito conjunto tenga la misma prioridad que el personal destinado en su estructura.
- Incluir entre los supuestos para la asignación de puntos para la elección de centro educativo la profesión militar de uno de los padres, con el mismo nivel que los residentes/trabajadores en las inmediaciones de este.
- Aplicar la desgravación IRPF por movilidad de trabajadores al personal militar que cambie de municipio.
- Aumento del apoyo a la movilidad mediante la adquisición de viviendas militares como las que hasta hace poco disfrutaban los miembros de las Fuerzas Armadas. En caso negativo, aumentar el apoyo económico de INVIED acorde a las exigencias del mercado del alquiler, especialmente en zonas donde el mercado está tensionado como Madrid.
- No limitar la ayuda económica del INVIED a tres años, sino poder aumentar este período de tiempo cuando el militar no haya podido desplazar a su familia a su lugar de destino.
- Facilitar la escolarización de los hijos de los militares en colegios seleccionados para garantizar la conciliación familiar.
- 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 que el cambio del militar se haya producido por ascenso o por ocupar un puesto vacante.

- Sería conveniente poder dotar a la Base de Retamares de un alojamiento logístico militar o de una residencia logística.
- Estudiar la posibilidad de instalar un centro de educación infantil en la Base de Retamares, al contar con más espacio disponible, que las instalaciones del EMAD situadas en la calle Vitrubio.
- Intentar conseguir que el convenio RENFE-MINISDEF, pueda ampliar la reducción aplicada al militar y hacerla extensiva a sus parejas y a sus hijos, en un determinado número de viajes. Sobre todo, para facilitar la conciliación familiar del militar separado de su familia en los períodos de vacaciones escolares.

## EJÉRCITO DE TIERRA (ET)

De acuerdo con las informaciones recibidas los principales factores que inciden en la movilidad geográfica del personal destinado en el Ejército de Tierra son los siguientes:

### Problemas de vivienda y alojamiento

#### a. Vivienda

Del estudio realizado por el ET sobre «problemas de alojamiento y escolarización del personal del Ejército de Tierra consecuencia de la movilidad geográfica», se ha llegado a los siguientes datos:

- 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. En cambio, la ayuda para la adquisición de vivienda es solicitada por el doble de suboficiales que de oficiales o tropa.
- 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.

Por tanto, en general, el personal militar puede optar a adquirir una vivienda en aquellas plazas que le dan continuidad de residencia por haber una mayor oferta de destinos de diferentes empleos. Cuando no es así y se opta por la adquisición de una vivienda, suele ser con objeto de conseguir una cierta estabilidad familiar, normalmente vinculada al puesto de trabajo de su pareja, lo que aboca a que el personal militar, en caso de destino a otra localidad, opte 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.

En caso de cambio de destino forzoso normalmente el personal militar se desplaza solo y opta a una plaza de las residencias o alojamientos logísticos de la localidad de destino.

Como se ha citado antes, el Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de Defensa (INVIED) proporciona una ayuda o compensación económica por cambio de

localidad de destino durante los tres primeros años. Esta ayuda a la movilidad geográfica varía entre localidades muy próximas pertenecientes a la misma área geográfica, mientras los precios de alquiler entre pequeñas poblaciones y ciudades próximas no varían en su cuantía. Parece lógico que siendo la misma área geográfica las cantidades de ayuda fueran las mismas y que además fueran las mismas para los diferentes empleos. Además, no se refleja la entidad de la unidad familiar, ya que la cuantía mensual asignada no tiene 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.

Por otro lado, para poder percibir esa prestación, el cambio de destino debe producirse a una localidad de otra área geográfica definida por el INVIED, cuando algunas de estas áreas incluyen poblaciones muy alejadas entre sí, lo cual implica dedicar mucho tiempo diariamente a desplazamientos con el coste adicional para el militar.

Según el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, el plazo de incorporación al destino empezará a contabilizar a partir de la fecha de cese en el destino, que se efectuará el décimo día hábil contado a partir del día siguiente al de su publicación y los plazos máximos de incorporación a un nuevo destino será de 15 días naturales en la península, siempre que no se encuentre en el mismo término municipal que el anterior. El INVIED, para gestionar la fecha de cese de la ayuda compensatoria en el destino anterior, tiene en cuenta a final de cada mes los datos que figuran en la base de datos de SIPERDEF (Sistema de gestión de personal del Ministerio de Defensa) del interesado (el día posterior a la publicación en el Boletín Oficial de Defensa del nuevo destino cesa en el anterior destino y alta en el nuevo), sin tener en cuenta los períodos de despedida de su antigua unidad y la incorporación en el nuevo destino. Por todo ello, aquel que está percibiendo ayuda compensatoria en la localidad de origen y solicita nueva ayuda compensatoria por haber cambiado de localidad, el primer mes no va a percibirla porque no hay tiempo suficiente para cumplir los plazos del Real Decreto y la secuencia que marca INVIED, publicación en el BOD, incorporación a la nueva unidad, alta en el padrón y solicitud ayuda compensatoria.

En cuanto al coste del alquiler, en muchos casos asciende al 30-50 % del salario del militar, suponiendo un problema grave en la economía familiar. Además, se da la paradoja que el mes de incorporación es el más preocupante para la economía familiar de aquellos que debe hacer frente a un alquiler, ya que aparte de tener que pagar al arrendatario la cuota mensual se añaden una o dos mensualidades de fianza.

Por otro lado, al solicitar ciertas vacantes con carácter voluntario, el traslado de residencia no está remunerado y el de mobiliario y enseres es con cargo al interesado, lo que en cierta medida puede limitar las aspiraciones del militar.

## **b. Alojamiento en instalaciones militares**

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). Así mismo, el parque de RLM disponible presenta unas condiciones de mantenimiento y utilización aceptable gracias al enorme esfuerzo que se realiza por parte del ET. No obstante, lo anterior, 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, ante la imposibilidad de acceder a un alojamiento en régimen de propiedad o alquiler, hace uso de estas instalaciones durante períodos muy prolongados (varios años). Sin embargo, en determinadas plazas como Madrid, la gran demanda, y la limitada disponibilidad de plazas, producen listas de espera para conseguir una plaza.

Por su extensión, la tabla con los datos de ocupación se ha incluido en el anexo «F» del presente informe.

De las ochenta y nueve RLM/ALM/RMASD del Ejército de Tierra tenidas en cuenta, veintidós superan un grado de ocupación alto (el 80 %) de las que quince de ellas están al 90 % o más de ocupación media anual. Es de resaltar que gran parte de ese personal hace uso del alojamiento por períodos prolongados hasta un máximo de tres años (límite normativo), en muchos casos en habitaciones compartidas con otros compañeros y que como se ha señalado con anterioridad, son instalaciones diseñadas en la mayor parte de los casos como alojamientos eventuales.

### **c. Transporte**

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 extrapeninsulares un gasto añadido por los que no recibe bonificación alguna.

Además, el militar que se desplaza solo a su destino dejando a su familia en la localidad de origen incurre en un gasto diario o semanal adicional, que actualmente se ha incrementado mucho por los precios del combustible.

### **d. Percepción de indemnización por residencia eventual (IRE)**

Se identifican también problemas relacionados con las indemnizaciones por razón de servicio. Así, la última actualización del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, data de diciembre de 2005. Desde entonces se ha producido el siguiente incremento medio en las tarifas de los diferentes conceptos (en relación con los hoteles, el INE solo aporta datos desde el 2010):

- Hoteles de 4 estrellas: incremento del 27,5 %.
- Hoteles de 3 estrellas: incremento del 33,4 %.
- Hoteles de 2 estrellas: incremento del 16,9 %.
- Restaurantes: 34,5 %
- Carburantes: un 60,99 %
- Transportes públicos: de 37,9 %.

Por todo ello:

- Las dietas del grupo 1 no son suficientes para sufragar los gastos de alojamiento en hoteles de 4 estrellas en algunas ciudades desde el 2017.
- Las dietas del grupo 2 no son suficientes para alojarse en hoteles de 4 estrellas. En el caso de los hoteles de 3 estrellas, la media de los precios supera las dietas de este grupo desde el 2014. Respecto a los hoteles de 2 estrellas, la indemnización por alojamiento no ha sido suficiente en algunos años.
- Las dietas del grupo 3 no son suficientes para alojarse en hoteles de 2 estrellas.
- 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).
- Las cuantías percibidas por residencia eventual resultan claramente insuficientes en la mayoría de los casos si el comisionado debe alojarse en hoteles. La duración de las comisiones, así como su intermitencia, hace inviable que los comisionados recurran a

viviendas de alquiler de tipo no turístico o vacacional. Las indemnizaciones del grupo 1 solo son suficientes para alojarse en hoteles de 4 estrellas cuando se percibe la totalidad de la dieta y nunca son suficientes para el grupo 2. Las tarifas de los hoteles de 3 estrellas siempre están por encima de las indemnizaciones del grupo 2. El grupo 1 solo podrá alojarse en estos hoteles cuando perciba al menos un 70 % de la dieta. Las tarifas de los hoteles de dos estrellas siempre están por encima de las indemnizaciones del grupo 3. El grupo 2 solo puede alojarse en ellos cuando percibe la dieta completa.

### Problemas de escolarización

El número de casos de problemas de escolarización detectados en 2021 como consecuencia de la movilidad geográfica del personal del Ejército de Tierra han sido los siguientes:

### EJÉRCITO DE TIERRA- PROBLEMAS DE ESCOLARIZACIÓN

Base, Acuartelamiento, Establecimiento (BAE) (1)	PLAZA	Estudios en una lengua curricular distinta a la propia	Cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza	Otros		EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
						H	M	H	M	H	M	H	M
						N.º de casos	N.º de casos	N.º de casos	Observ.				
Acto. Gral. Martín Alonso	Talam	4						3		1		4	
Acto. Gral. Álvarez de Castro	Figuera	4	1					3		2		5	
Acto El Bruch	Barcelona	1	1	1	A	1		1		1		4	
Barcelona ciudad	Barcelona	4						3		1		4	
Base de Araca	Vitoria	3	2			1		2			2	3	2
Acto Soyeche	Munguía	3	2					2		3		5	
Acto Loyola	San Sebastián	5	1			2		2		1	1	5	1
Acto Atocha	La Coruña	1	5			3		3				6	
Base Gral. Morillo	Pontevedra	3	2	2	B	2		2	1	1	1	5	2
Base Gral. Almirante	Bétera	1	7			3		3		1	1	7	1
Base Jaime I	Valencia	1	5			6						6	
Acto San Juan de Ribera	Valencia	1		1	A	2						2	
Acto Alférez Rojas	Alicante	3	1	1	A	2		3				5	
Acto Jaime II	Palma de Mallorca	3	3			2		2		2		6	
Melilla	Melilla		4			2		2				4	
Base Gral. Alemán Ramírez	Las Palmas de G. C.		11			6		2		1	2	9	2

Base, Acuartelamiento, Establecimiento (BAE) (2)	PLAZA	Estudios en una lengua curricular distinta a la propia	Cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza	Otros		EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
						H	M	H	M	H	M	H	M
		N.º de casos	N.º de casos	N.º de casos	Observ.								
Acuartelamientos de La Laguna	La Laguna		11			1		7		2	1	10	1
Acto Puerto del Rosario	Fuerteventura		3			2		1				3	
Tenerife Ciudad	Tenerife		3			1		2				3	
Base Álvarez de Sotomayor	Viator		11			6		1		4		11	
Base El Copero	Sevilla		5										
Acto Cervantes	Granada		4			4						4	
Base Cerro Muriano	Córdoba		3					2	1			2	1
Acto Camposoto	San Fernando		5			1		3	1			4	1
Cortijo de Buena Vista	San Roque			4	C			4				4	
Acto. Cabo Noval	Asturias		2			1		1				2	
Acto Sánchez Bilbao	Almagro		2					1		1		2	
ACART	Segovia		2			2						2	
Base Cid Campeador	Castrillo del Val		2			1		1				2	
Base Conde de Gazola	León		5			1		4				5	
Acto Gral. Arroquia	Salamanca		4			2		2				4	
Acto Santocildes	Astorga		2					2				2	
Acto Barón de Warsage	Calatayud		7			3		1		2	1	6	1
Base El Oroel	JACA		2			2						2	
Acto Sancho Ramírez	Huesca		6			2		4				6	
Acto Aizoain	Pamplona	2	2			2		1		1		4	
Acto Santa Bárbara	Murcia		5			1		3		1		5	
Acto Tentegorra	Cartagena		4					3		1		4	
ACING	Hoyo de Manzanares		7			2		4		1		7	
Acto Coronel Mate	Colmenar Viejo		4			1		1		2		4	
Base El Goloso	Colmenar Viejo		11			3	1		2	2	3	7	4
Base El Príncipe	Paracuellos		4			3		1				4	
Base Gral. Menacho	Badajoz		7			3		3	1			6	1

Fuente: Ejército de Tierra

OBSERVACIONES/ CUADRO ET PROBLEMAS ESCOLARIZACIÓN	
Referencia del cuadro anterior	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE ESCOLARIZACIÓN
	(DISTINTOS A LOS DOS DESCRITOS EN LA TABLA ANTERIOR)
A	El diferente currículo académico en las CC. AA. dificulta la convalidación
B	Problema de adaptación al nuevo centro escolar tras sucesivos cambios de destino
C	Posibilidades limitadas de elegir centro educativo

Fuente: Ejército de Tierra

A la vista de los cuadros anteriores el total de problemas de escolarización detectados en el año en estudio han sido los siguientes:

- Por estudios en una lengua curricular distinta a la propia: 39.
- Por cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza: 168.
- Otros casos reflejados arriba en el cuadro de observaciones: 9.

El sistema educativo implantado en la España de las autonomías, 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. Por otro lado, la obligatoriedad de la escolarización en España hace que sea posible escolarizar a los hijos cuando existe un cambio de destino en distinto municipio, pero las condiciones en las que se realiza esta escolarización son, en muchos casos, no 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.

### **Solicitudes de escolarización en el plazo extraordinario**

El primer problema es que un buen número de cambios de destino se producen en la resolución de la publicación de vacantes del mes de julio/agosto, que se suelen resolver en el mes de septiembre. Por esas fechas los colegios ya han empezado. 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. Se produce también que en numerosas ocasiones la ratio alumnos/profesor no permite la inclusión de los hijos en los centros más cercanos o la dificultad de encontrar colegio para todos los hijos en único centro, ya que no se tiene en cuenta la *excepcionalidad* por destino del militar.

### **Repercusión negativa en el aprendizaje, fracaso escolar, desarraigo social, coste económico, distintos planes de estudios y dificultades con la elección del centro escolar**

La realización de estudios en lengua curricular distinta a la propia 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 curricular propia, normalmente a un elevado coste económico.

Los diferentes planes de estudio entre comunidades autónomas es otro 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 que podría suponer una limitación para continuar sus estudios y una reducción considerable de las opciones de optar por los estudios deseados en la universidad.

Según el estudio al principio mencionado:

- 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 la Comunidad 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.

## Propuestas

### a. Vivienda

- Poner en marcha un convenio con una entidad inmobiliaria a nivel nacional para creación de una bolsa de viviendas civiles para alquiler en diferentes localidades pudiéndose descontar directamente de los alquileres la cuantía a percibir de la ayuda a la movilidad en caso de tenerla concedida. De esta manera el interesado podría optar entre varias opciones, bolsa de viviendas, percepción de la movilidad geográfica, alquiler/compra de vivienda a particular, etc. Así elegiría la opción que más se ajustara a sus necesidades personales y familiares.
- Implementar un mecanismo que facilite información actualizada y real a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), de forma que puedan apoyar al personal destinado desde el primer momento contando con el apoyo de las consejerías de vivienda de las distintas CC. AA.
- Promover acuerdos con entidades financieras para el acceso a créditos en condiciones ventajosas o la concesión de ayudas para la financiación de esos créditos.
- Fomentar la creación de cooperativas con cesiones de terreno para la construcción de viviendas en propiedad.
- Tener en cuenta la composición de la unidad familiar (número y edad de los hijos), para la compensación económica del INVIED, incluyendo el primer destino, puesto que la necesidad no es la misma.
- Adaptar el proceso de gestión de solicitud de ayuda compensatoria en INVIED para poder percibir la cuantía desde el primer mes de incorporación.

- Se estima que si el cambio de destino a otra localidad conlleva un cambio de domicilio (justificado por el interesado) se debe de tener derecho a percibir algún tipo de compensación obviando las áreas geográficas.
- Revisar la cuantía de las indemnizaciones y de las ayudas del INVIED para que estén más ajustadas al coste real de alquiler de inmuebles en la Comunidad de Madrid y otras plazas de costes similares.

#### **b. Alojamiento en instalaciones militares**

- Adecuar la oferta de plazas en residencias y alojamientos militares a las necesidades de cada plaza, incrementando la oferta de plazas disponible, sobre todo en aquellas plazas claramente deficitarias.
- Alcanzar acuerdos con los responsables del transporte público para mejorar la comunicación de las RLM y ALM.

#### **c. Transporte**

- Impulsar convenios con otras operadoras ferroviarias, autobús, barco y avión para permitir la reducción del precio de los viajes del personal destinado en una plaza distinta a la de su residencia familiar.
- Estudiar alternativas para que no se pierdan los beneficios al transporte de los militares con residencia familiar en los archipiélagos, Ceuta y Melilla que están destinados y empadronados fuera de estas áreas geográficas.

#### **d. Percepción de indemnización por razón del servicio (IRE)**

- Actualizar las indemnizaciones por razón de servicio al coste real de los alojamientos, actualizando convenientemente el citado Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

#### **e. Escolarización**

- Estudiar la posibilidad de que el traslado de un militar 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, disponer de concertos con centros docentes de forma que se asegure la enseñanza en castellano de los hijos en cualquier lugar de España sin que sean los padres quienes se tengan que enfrentar a las administraciones locales.
- Alcanzar acuerdos con las CC. AA. 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.
- 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 CC. AA.
- Estudiar la posible recuperación de la gestión por parte del MINISDEF de los 52 centros de enseñanza cedidos demanialmente para uso docente a las CC. AA.

- Traslado inmediato y automático del expediente a la nueva localidad y que el empadronamiento en la ciudad del nuevo destino sea decisión del afectado, pudiendo ser suficiente para percepción de la compensación solo la resolución del BOD.

### Porcentaje de ocupación de los Centros de Educación Infantil (CEI) con respecto al total de plazas disponibles de los años 2016 al 2021

#### EJÉRCITO DE TIERRA/ OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (EN %)

CEI	PLAZA	AÑOS					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
CERRO MURIANO	CÓRDOBA	92,68	92,68	82,93	70,73	53,66	56,1
ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	VIATOR (ALMERÍA)	92,3	94,87	84,61	97,43	82,05	79,48
GENERAL MENACHO	BÓTOA (BADAJOZ)	56,41	64,1	76,9	76,9	76,9	46,1
EL CORNETÍN	CEUTA						43,5
MELILLA	MELILLA	89,7	89,7	89,7	89,7	83,3	89,7
SANCHO RAMÍREZ	HUESCA						56,1
SAN JORGE	ZARAGOZA					29,27	37,8
ALFONSO X	MADRID	95,24	92,86	92,86	97,62	92,86	59,52
PRÍNCIPE	PARACUELLOS DEL JARAMA (MADRID)		92,86	90,48	88,1	82,14	60,71
SANTA TERESA	VILLAVERDE (MADRID)	95,24	88,1	88,1	90,48	90,48	80,95
CEI BERNARDO DE GÁLVEZ	MADRID						44,05
CEI IDOIA RODRÍGUEZ BUJÁN	COLMENAR VIEJO (MADRID)		95,24	95,24	97,62	92,86	69,05

Fuente: Ejército de Tierra

Según los datos que figuran en el cuadro anterior, de los 12 CEI del listado, 7 han tenido al menos por más de tres años consecutivos una alta ocupación —más del 80 %— en el período 2016-2021.

Por otro lado, se significa que la ocupación de algunos CEI ha sido durante 2021 inferior al 50 %. Entre las causas identificadas están:

- Apertura de guarderías municipales gratuitas en las proximidades de la base y creación de aulas de 0-1 años y 1-2 años en los centros públicos próximos.
- Algunos centros están todavía iniciando su actividad y va progresivamente aumentando la ocupación.
- Así mismo, no se descarta que la ocupación haya sido inferior durante 2021 debido al condicionante de la pandemia de COVID-19.

Según el Ministerio de Educación y Ciencia ha habido una disminución de alumnos matriculados a nivel nacional debida, en gran medida, a la disminución de la natalidad y a la pérdida del puesto de trabajo de uno de los progenitores, elementos que son de difícil evaluación.

## Otros problemas derivados del traslado por cambio de destino que se han detectado

- La atención y prestaciones sanitarias recibidas son diferentes en cada comunidad autónoma. En este sentido, el traslado familiar supone cambiar completamente de atención médica, hospitales, historiales médicos, cartilla de vacunación, atención primaria, etc., lo que es un claro freno a la hora de decidir dicho traslado. Este factor es especialmente importante cuando se trata de enfermedades crónicas o graves.
- En el caso de realizar traslado del domicilio con mudanza, el coste de esta corre a cargo del destinado (salvo los casos como destinados a territorio fuera de la península, forzosos o aquellas escasas vacantes publicadas en las que el MINISDEF corre a cargo de la mudanza). Estas mudanzas en el caso de trasladar a toda la familia son extremadamente costosas.
- Los plazos de incorporación son cortos para poder realizar el alquiler de una nueva vivienda en el lugar de destino, así como para la escolarización de los hijos y actualización de la documentación oficial de la administración (empadronamiento, DNI, permiso de conducir, etc.).
- Hasta que se produce la «reunificación familiar» el coste de mantener dos domicilios (el del destinado y el del resto de la familia) y los traslados para reunirse durante los fines de semana o períodos vacacionales representan un coste elevado para el militar que no se contempla en ningún complemento de los emolumentos o ayuda económica.
- La obligación de empadronamiento en la localidad de destino genera muchos inconvenientes al personal cuya familia permanece en la anterior residencia: escolarización de los hijos, modificación del censo electoral, pago de determinados impuestos y establecimiento de domicilio a efectos de notificaciones de la administración.
- Otro problema derivado de la baja en el padrón de la localidad de residencia del núcleo familiar se produce si el domicilio del núcleo familiar se mantiene en una zona de «bajas emisiones». Esto provoca que el coche familiar, en el caso que esté a nombre de aquel que ha sido destinado, pierda la posibilidad tanto de acceso como de aparcamiento sin limitación horaria.
- Se ha observado también que cuando se obtiene la ayuda a la movilidad geográfica, esta es tramitada por el INVIED como una retribución dineraria entregada por un segundo pagador al profesional militar. Existe una ley del año 2009 sobre la «ayuda a la movilidad geográfica a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado» donde claramente se especifica que esta ayuda no se considerará retribución dineraria pero la AEAT ante cualquier alegación responde con que el Ministerio de Defensa la tramita como una retribución. Aunque el pago lo realiza el Ministerio de Defensa, este 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 con la misma cantidad si solo se tuviera un pagador.
- La probabilidad de que el cónyuge del militar ejerza una actividad laboral es muy alta y, en muchos casos, que su salario sea mayor al del propio militar. No se contempla ningún tipo de ayuda o compensación que favorezca el desplazamiento de la unidad familiar completa enfocada hacia la situación laboral del cónyuge del militar.
- Se aprecia como dificultad añadida en el concurso de traslados de personal funcionario cónyuge del personal militar, que en determinadas CC. AA. es necesaria la certificación competencial en la lengua propia de esa CC. AA., ya que no es un proceso sencillo adquirir en tan breve plazo de tiempo esa certificación.

## Sugerencias

- Se sugiere la necesidad de que exista una gestión activa, con la creación de unidades específicas de ayuda al militar trasladado para solucionar los problemas de alojamiento y escolarización e incluso laborales del resto de la familia.
- Arbitrar las medidas necesarias para conseguir la necesaria continuidad en la atención sanitaria; una cartilla de vacunación única y estable, seguimiento de un único historial médico o facilidades para continuar con la atención médica recibida en el caso de enfermedades crónicas.
- Eximir de la obligación de declarar a Hacienda la cuantía recibida por el concepto de ayuda para la vivienda considerando esa ayuda como subvención y no como incremento en la remuneración.
- Reserva de puesto de trabajo para el cónyuge o pareja de hecho, cuando este pertenezca a la Administración.
- Estudiar la posibilidad de que los traslados y mudanza del militar y de su familia sean remunerados, independientemente de si el destino asignado se produce por ascenso, cambio de situación, o se ha solicitado con carácter voluntario o anuente.
- Impulsar el establecimiento de convenios con entidades, tanto públicas como privadas, que faciliten el acceso al mercado laboral de los cónyuges o parejas del personal militar.

## ARMADA (ARM)

De acuerdo con las informaciones recibidas, los principales factores que inciden en la movilidad geográfica del personal destinado en la Armada son los siguientes:

### Problemas de vivienda y alojamiento

ARMADA/ PROBLEMAS DE VIVIENDA Y ALOJAMIENTO									
PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Rota	Lista de espera INVIED y Pabellones	40		55				95	
Ferrol	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	15						15	
Pontevedra	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	5						5	
San Sebastián	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	1						1	
Bilbao	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	1						1	
Santander	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	1						1	
Gijón	No existen suficientes viviendas para todos los comandantes / 2.º comandantes	1						1	

Fuente: Armada

En la tabla anterior solo se han recogido aquellos problemas en los que existiendo pabellones de cargo estos son insuficientes para el número de peticionarios que reúnen los requisitos. El total de casos con problemas de vivienda han sido de 119 (64 oficiales y 55 suboficiales).

La compensación económica para atender a las necesidades de vivienda es insuficiente en comparación con el precio real de los alquileres y con la duración de dicha compensación, dado que se detecta como problema principal la falta de correspondencia entre la compensación económica que proporciona el INVIED y el precio de referencia de la vivienda de alquiler en determinadas áreas.

Porcentaje de ocupación, en el año 2021, de las Residencias militares de apoyo a la movilidad /Residencias Logísticas/Alojamientos Logísticos con personal destinado y no destinado en la plaza donde su ubican.

## RESIDENCIAS Y ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS DE LA ARMADA

ÓRGANO GESTOR (1)	NOMBRE	LOCALIDAD	CAPACIDAD 2021 DESTINADOS	CAPACIDAD 2021 NO DESTINADOS	PERNOCTACIONES 2021	PORCENTAJE ALOJAMIENTO	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA Navío	Madrid	213		76.655	98,60 %	
	ALA Fragata			232	20.424	24,12 %	
	ALA Goleta		88		29.049	90,44 %	
			108		32.793	83,19 %	
ALMIRANTE DIRECTOR DE LA ESCUELA DE GUERRA NAVAL (DIREGUENA)	ALA Galeón		32		5.103	43,69 %	
	<b>Total Madrid</b>		<b>441</b>	<b>232</b>	<b>164.024</b>		
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA La Cortina	Ferrol	40		9.136	62,58 %	
				65		4.455	18,78 %
	RLA Galatea		70		8.432	33,00 %	
				46		4.954	29,51 %
	RLA El Montón		40		6.722	46,04 %	
				30		3.417	31,21 %
	ALA Balandra		225		51.264	62,42 %	
		43		5.717	36,43 %		
	<b>Total Ferrol</b>		<b>375</b>	<b>184</b>	<b>94.097</b>		
COMANDANTE DIRECTOR DE LA ESCUELA NAVAL MILITAR (DIRENAM)	RLA Javier Quiroga	Marín	30		5.313	48,52 %	
				62		5.242	23,16 %
	RLA Contramaestre García Romeral		50		3.164	17,34 %	
				50		3.994	21,88 %
	<b>Total Marín</b>		<b>80</b>	<b>112</b>	<b>17.713</b>		
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA Evaristo Díaz	Rota	22		6.711	22,98 %	
				34		3.331	26,84 %
	RLA Dorna		22		4.856	60,47 %	
				18		2.931	44,61 %
	ALA Carabela		264		72.821	75,57 %	
	<b>Total BN de Rota</b>		<b>308</b>	<b>52</b>	<b>90.650</b>		

ÓRGANO GESTOR (2)	NOMBRE	LOCALIDAD	CAPACIDAD 2021 DESTINADOS	CAPACIDAD 2021 NO DESTINADOS	PERNOCTACIONES 2021	PORCENTAJE ALOJAMIENTO
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	ALA Vapor	Puntales (Cádiz)	15		9.868	24,35 %
	ALA San Lorenzo del Puntal		96			
	<b>Total Cádiz</b>		<b>111</b>	<b>0</b>	<b>9.868</b>	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA San Carlos	San Fernando	39		8.737	61,38 %
	ALA Galeaza		176	62	5.895	26,05 %
	<b>Total San Fernando</b>		<b>215</b>	<b>62</b>	<b>65.291</b>	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA La Muralla	Cartagena	36		11.584	88,16 %
	ALA Guardiamarina Chereguini		69	103	5.326	85,96 %
	ALA Galera		88		26.043	81,08 %
	<b>Total Cartagena</b>			<b>193</b>	<b>103</b>	<b>64.602</b>
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	ALA Bergantín	Palma Mallorca	8		2.678	91,71 %
	RLA Corbeta		16		1.646	28,18 %
	<b>Total P. de Mallorca</b>		<b>8</b>	<b>16</b>	<b>4.324</b>	
ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RLA Bajel	Las Palmas G.C.	13		6.196	100,00 %
	ALA Pinaza		150	30	1.548	14,14 %
	<b>Total Las Palmas</b>			<b>163</b>	<b>30</b>	<b>32.311</b>
	ALMIRANTE DIRECTOR DE ASISTENCIA AL PERSONAL (DIASPER)	RMDA Cristóbal Colón	Barcelona		30	3.455
RMDA Tramontana		Soller		71	5.844	22,55 %
RMDA Almirante Miranda		Mahón		48	4.879	27,85 %
RMDA Laúd			12	1.339	30,57 %	
RMDA El Castillito		San Fernando	16		1.434	24,55 %
			91	10.488	31,58 %	
RMDA Icue		Cartagena	12		1.841	42,03 %
<b>Total DIASPER</b>			<b>1.922</b>	<b>1.078</b>	<b>33.980</b>	
<b>TOTAL RESIDENCIAS ARMADA</b>				<b>3.000</b>	<b>576.860</b>	<b>52,68%</b>

#### LEYENDA

	Oficiales		Oficiales/ suboficiales/tropa y marinería
	Oficiales/suboficiales		Suboficiales
	Tropa y marinería		

Fuente: Armada

De las treinta RLM/ALM de la Armada, ocho superan un grado de ocupación alto (el 80 %) de las que cuatro de ellas están al 90 % o más de ocupación media anual.

### Problemas de escolarización

El número de casos de problemas de escolarización detectados en 2021 como consecuencia de la movilidad geográfica del personal de la Armada han sido los siguientes:

#### ARMADA/ PROBLEMAS DE ESCOLARIZACIÓN

UNIDAD	PLAZA	Estudios en una lengua curricular distinta a la propia	Cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza	Otros		OF		SOF		MTM		TOTAL	
						H	M	H	M	H	M	H	M
		N.º de casos	N.º de casos	N.º de casos	Observ.								
F-82 NUMANCIA	ROTA		1	1	A	1						1	
B.I.O. LAS PALMAS	CARTAGENA	-	1	4	A	1	-	-	-	-	-	1	

Fuente: Armada

OBSERVACIONES/ CUADRO ARMADA PROBLEMAS ESCOLARIZACIÓN	
Referencia del cuadro anterior	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE ESCOLARIZACIÓN (DISTINTOS A LOS DOS DESCRITOS EN LA TABLA ANTERIOR)
A	Falta de plazas en centros educativos sujetos al convenio MDEF-MEC

Fuente: Armada

En 2021, en la Armada solo se ha detectado un total de 2 problemas de escolarización por cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza (falta de plazas en centros educativos sujetos al convenio MDEF-MEC).

### Solicitar la escolarización en el plazo extraordinario

La mayoría de los cambios de destino se producen en el verano, fuera de los períodos de solicitud de plaza, por lo que es común que los militares tengan dificultades a la hora de escolarizar a sus hijos en las instituciones educativas sujetas al convenio MDEF-MEC, que son las preferidas por cercanía a domicilio y puesto de trabajo.

### Solicitud de vacantes en Galicia, Cataluña, Baleares y País Vasco

El principal problema del que se tiene conocimiento, a falta de datos que lo cuantifiquen, está asociado a la obligatoriedad de recibir clases en lenguas cooficiales, desconocidas para los hijos del personal de la Armada procedente de otras regiones, motivo que frena al personal a solicitar las vacantes que se producen en buques, unidades o instalaciones (BUI) con base en esas CC. AA

Porcentaje de ocupación de los centros de educación infantil (CEI) con respecto al total de plazas disponibles de los años 2016 al 2021

## ARMADA/ PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)

CEI	PLAZAS	AÑOS					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
FERROL	82	70 %	73 %	83 %	80 %	42 %	50 %
ROTA	82	95 %	99 %	96 %	99 %	94 %	87 %
SAN FERNANDO	82	88 %	93 %	85 %	79 %	79 %	75 %
MADRID	42	96 %	97 %	90 %	95 %	97 %	83 %
CARTAGENA	42	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
LAS PALMAS	42	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Armada

Los CEI de Cartagena y las Palmas están al 100 % de ocupación en todo el período comprendido de 2016 a 2021 y el de Madrid su porcentaje de ocupación es superior al 90 % en ese período a excepción de 2021.

### EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO (EA)

De acuerdo con las informaciones recibidas los principales factores que inciden en la movilidad geográfica del personal destinado en el Ejército del Aire y del Espacio son los siguientes:

#### Problemas de vivienda y alojamiento

### EJÉRCITO DEL AIRE/ PROBLEMAS DE VIVIENDA Y ALOJAMIENTO

ACTO. (1)	PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	EOF		ESUB		MTM		TOTAL		
			H	M	H	M	H	M	H	M	
ACGEA (Unidad que informa MAPER)	Madrid	Lista de espera superior a 7 meses para obtener alojamiento			1					1	
ACGEA (Unidad que informa MAPER)	Madrid	Lista de espera superior a 3 meses para obtener alojamiento.						1		1	
ACGEA (Unidad que informa ACGEA)	Madrid	No se cuenta con las plazas suficientes para solventar la necesidad de residencia.					3	3	3	3	
ACGEA (Unidad que informa el problema JSTCIBER)	Madrid	Retraso en acceder a plazas de alojamiento.					2		2		
ACGEA (GRUSEG) (Unidad que informa el problema JSTCIBER)	Madrid	Habitaciones y baños compartidos. Mantenimiento escaso en las instalaciones y con mucha demora. Ausencia de medios de cocina. Bastante demora en la adjudicación de los alojamientos. Escasez de alojamiento para tropa en el CGEA.					3		3		

ACTO. (2)	PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
			H	M	H	M	H	M	H	M
ACGEA Y EDIFICIO 34N AGRUPACIÓN B. A. CUATRO VIENTOS (Unidad que informa ACGEA)	Madrid	Los edificios requieren de actuaciones de mejora y mantenimiento.					1	1	1	1
ACGEA - B. A. CUATRO VIENTOS (Unidad que informa DAE)	Madrid	Durante el primer mes, hubo que alquilar vivienda antes de que se pudiera asignar una camareta.					2		2	
ACGEA - AGRUPACIÓN B. A. CUATRO VIENTOS (Unidad que informa DAE)	Madrid	Se solicitó alojamiento en el CGEA al no haber posibilidad, se alojó al personal en B. A. Cuatro Vientos.						1		1
AGRUPACIÓN B. A. CUATRO VIENTOS (Unidad que informa Centro Deportivo de Suboficiales Cuatro Vientos)	Madrid	En el año 2021, durante varios días (incluso semanas) los alojamientos no disponían ni de calefacción ni de agua caliente.					3		3	
AGRUPACIÓN B. A. CUATRO VIENTOS (GRUSEG) (Unidad que informa JSTCIBER)	Madrid	Mantenimiento escaso en las instalaciones. La calefacción no funciona en muchas habitaciones. Bastante demora en la adjudicación de los alojamientos. Insonorización de las habitaciones escasa.					1		1	
EDIFICIO 34N AGRUPACIÓN B. A. CUATRO VIENTOS (Unidad que informa ACGEA)	Madrid	No se cuenta con las plazas suficientes para solventar la necesidad de residencia.					2	2	2	2
Casa del Aviador (CAVOR) (Unidad que informa ACGEA)	Madrid	No se cuenta con las plazas suficientes para solventar la necesidad de residencia.	1	1					1	1
Casa del Aviador (CAVOR) (Unidad que informa ACGEA)	Madrid	Los aseos de las habitaciones: tamaño pequeño y necesidad de reforma.	1	1					1	1
Casa del Suboficial (Unidad que informa JSTCIBER)	Madrid	Bastante demora en la adjudicación de los alojamientos, superior a 6 meses. Autoservicio de lavandería escaso para todos los residentes. Los fines de semana carecen de servicio de cenas. Problemas de alojamiento para personal de nueva incorporación. Mantenimiento escaso en las instalaciones. Precios altos por el servicio que ofrecen. Muebles viejos y defectuosos. No existe una sala <i>office</i> y existe la prohibición de tener cualquier electrodoméstico pequeño.				22				22

ACTO. (3)	PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	EOF		ESUB		MTM		TOTAL			
			H	M	H	M	H	M	H	M		
Casa del Suboficial (Unidad que informa JSTCIBER)	Madrid	Problemática con el aparcamiento en la zona. Concertar con el Ayuntamiento una zona que hay próxima en la Casa de Campo. Prohibición de recibir mensajería y paquetería. Problemas con el wifi Insuficiente número de plazas alojamientos logísticos en Madrid.				22				22		
ARCHIVO HISTÓRICO DEL EJERCITO DEL AIRE (Unidad que informa el problema SHYCEA)	Madrid	La Unidad no dispone de alojamientos. Para el personal que ha llegado destinado en 2021 se ha solicitado apoyo de alojamiento a otras unidades cercanas, las cuales o no han podido darlo o ha habido que esperar a tener disponibilidad.						1	3		4	
ACAR TABLADA (Unidad que informa Centro Deportivo de Suboficiales TG. Salas Larrazábal)	Sevilla	No existe vivienda o pabellón de cargo para el director gerente del CDSCM Suboficiales TG. SALAS LARRAZÁBAL				1				1		
EVA-5	Alcoy	Personal APL (familia monoparental) con hijo de 3,5 años a cargo							1		1	
B.A. TORREJÓN	Torrejón	Falta de alojamiento para el personal y su familia en la B. A.			1			1		2		
		Deficiencias en calefacción, desagües y cortes de luz.	2							2		
ACAR EL PRAT	El Prat de Llobregat/ Barcelona	Cierta escasez de plazas de alojamiento logístico para el personal destinado en la Unidad en todas las escalas, estando la ocupación al 100 %. En períodos puntuales, ante un aumento de necesidad y por cierta falta de alojamiento logístico para el personal de tropa, las habitaciones que en principio son para dos usuarios masculinos, tuvieron que aumentar en algunos casos a tres.				3				3		
		No asignación por parte del INVIED de las viviendas de régimen de especial arrendamiento, anteriormente vinculadas al Sector Aéreo de Barcelona. Actualmente hay 8 viviendas desocupadas para Of., Subof. y TP. permanentes sin asignar.										
		Elevado coste del precio de compra de vivienda privada, así como de los alquileres en el área metropolitana de Barcelona (afecta a todos los grupos Of., Subof. Y TP).										
TABLADA	SEVILLA	Habitaciones averiadas	29					4		33		

ACTO. (4)	PLAZA	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
			H	M	H	M	H	M	H	M
AGRUP. B. A. CUATRO VIENTOS	Madrid	Infraestructuras deficientes	2		2		10	1	14	1
		Precios de vivienda excesivamente altos, tanto de alquiler como de compra.			1				1	
		Aunque no se dispone de números exactos, se conoce que el personal destinado en Cuatro Vientos y que reside en los alojamientos tiene problemas para alojarse en la Base Aérea de Cuatro Vientos debido al reducido número de plazas disponibles.	2		7	1	14	3	23	4
B. A. DE MORÓN	Sevilla	Lista de espera para alojar al personal destinado en las unidades. Falta de habitaciones (los números indican el número de gente que la unidad tiene en lista de espera de cada una de las escalas).			5	1	7	2	12	3
		Problemas en calefacción y goteras en la residencia de tropa.								
ALA 14	Albacete	Alojamiento denegado.			20	5	10	6	30	11
AGR B. A. ZARAGOZA	Zaragoza	La respuesta a su solicitud de alojamiento ha sido negativa.					3		3	
ALA 49	I. Baleares	Alto precio de la vivienda.	41	5	44	3	122	12	207	20
		Ocupación Alojamientos UCO.			19	1	67	13	86	14
AM POLLENSA	I. Baleares	No se dispone de RLM para oficiales y suboficiales.								
		Los alquileres son muy elevados en la zona y alrededores.								
		La capacidad de ALM/RLM es limitada. No se dispone de alojamiento en la RLM independientes para titular con beneficiarios con los servicios básicos que dicta la Instrucción JEMA 2016.								
ACAR GETAFE	Madrid	Instalaciones inadecuadas.			3				3	
		Poca disponibilidad de alojamiento oficial y elevados precios de alquiler de vivienda en la zona de Getafe/Madrid.			3	1	4		7	1
		La vivienda en la Comunidad de Madrid tiene unos precios demasiado elevados. Tanto de alquiler como de compra.	5	1	4	2	16	3	25	6
A. M. LEÓN	León	No hay disponibilidad de alojamiento oficial dentro del Acuartelamiento.			1		1		2	

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El total de casos con problemas de vivienda/alojamiento han sido de 572 (91 oficiales, 151 suboficiales y 330 tropa). Los motivos figuran en la tabla anterior.

Porcentaje de ocupación, en el año 2021, de las residencias militares de apoyo a la movilidad/residencias logísticas/alojamientos logísticos con personal destinado y no destinado en la plaza donde su ubican.

### EJÉRCITO DEL AIRE/ OCUPACIÓN DE LAS RESIDENCIAS MILITARES RLM/ALM (%)

RLM/ALM	Personal destinado en la plaza								
	EOF		ESUB		MTM		SUBTOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Casa del Suboficial MADRID			93	7			93	7	100 %
ACGEA MADRID					78	22	78	22	100 %
EDIF 34N B. A. CUATRO VIENTOS MADRID					78	22	78	22	100 %
GCGMCAN ALM LAS PALMAS	27	6	30	3	27	7	84	16	100 %
ALA 46 ALM GANDO	28	5	31	3	28	5	87	13	100 %
ALM EVA1 CALATAYUD	100		100		100		100		100 %
ALM EVA11 ALCALÁ DE LOS GAZULES			33		67		100		100 %
AMLAN ALM ARRECIFE	5		18	2	60	9	82	11	93 %
Casa del Aviator MADRID	87	5					87	5	92 %
EVA 21 ALM LAS PALMAS		5	22	7	46	7	68	19	88 %
ALM EVA4 ROSAS	8		23		38	15	69	15	84 %
ALM EVA12 ESPINOSA DE LOS MONTEROS					67	10	67	10	77 %
RMAM ALM/RLM TROPA MAGEN MADRID					61	15	61	15	76 %
GRUALERCON ALM GANDO	10		16	4	23	11	49	15	64 %
ALM EVA7 SOLLER			7		47	7	54	7	61 %
RMAM ALM/RLM SUBOF MAGEN MADRID			48	8			48	8	56 %
RMAM ALM/RLM OF MAGEN MADRID	36	7					36	7	43 %
ALM EVA2 VILLATOVAS			10	3	24		34	3	37 %
ALM EVA5 ALCOY						33		33	33 %

Nota: No se incluyen aquellas residencias en las que el porcentaje de ocupación en 2021 por personal destinado o en comisión de servicio es 0 %.

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

De las diecinueve RLM/ALM del Ejército del Aire y del Espacio, once superan un grado de ocupación alto (el 80 %) de las que nueve de ellas están a más del 90 % de ocupación media anual.

#### Problemas de escolarización

El número de casos de problemas de escolarización detectados en 2021 como consecuencia de la movilidad geográfica del personal del Ejército del Aire y del Espacio han sido los siguientes:

## EJÉRCITO DEL AIRE/ PROBLEMAS DE ESCOLARIZACIÓN

ACTO.	PLAZA	Estudios en una lengua curricular distinta a la propia.	Cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza.	Otros		EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		N.º de casos	N.º de casos	N.º de casos	Observ.	H	M	H	M	H	M	H	M
EVA-13	TOTANA	0	1	1	A			1				1	
ALA 11	SEVILLA				B	1	0	6	0	40	20	47	20
ALA 37	VALLADOLID		2			1		1				2	0
ALA 48	MADRID			4	C	0	1	1	0	2	0	3	1
ALA 49	I. BALEARES	49			D	10	1	19	1	15	3	44	5
		8			E	1	0	6	0	0	1	7	1
AM POLLENSA	I. BALEARES	2			F			1				1	0

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

## OBSERVACIONES CUADRO EJÉRCITO DEL AIRE PROBLEMAS ESCOLARIZACIÓN

Referencia del cuadro anterior	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE ESCOLARIZACIÓN (DISTINTOS A LOS DOS DESCRITOS EN LA TABLA ANTERIOR)
A	Escolarizado en colegio distinto al deseado por los progenitores.
B	Falta de guardería o ludoteca durante todo el año.
C	Las escasas plazas en los colegios y guarderías pública/os no permiten la escolarización en muchos casos en lugares cercanos a la vivienda o unidad. Además, se han detectado problemas para que se acepten a los niña/os en las guarderías.
D	Dificultades de adaptación a las clases en catalán.
E	Incremento de los gastos familiares por escolarización en centros privados que prioricen la lengua castellana.
F	Las asignaturas son impartidas en catalán a excepción de la lengua castellana.

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

A la vista de los cuadros anteriores el total de problemas de escolarización detectados en el año en estudio han sido los siguientes:

- Por estudios en una lengua curricular distinta a la propia: 59.
- Por cambio de destino fuera del período de solicitud de plaza: 3.
- Otros casos reflejados arriba en el cuadro de observaciones: 70.

**Porcentaje de ocupación de los centros de educación infantil (CEI) con respecto al total de plazas disponibles de los años 2016 al 2021**

**EJÉRCITO DEL AIRE/ PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)**

CEI	PLAZAS	AÑOS					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
B. A. ALBACETE	44	66 %	77 %	82 %	78 %	92 %	100 %
B. A. ALCANTARILLA	41	83 %	61 %	54 %	86 %	54 %	59 %
B. A. ARMILLA	41	66 %	71 %	77 %	94 %	54 %	68 %
B. A. SAN JAVIER	41	56 %	80 %	83 %	86 %	51 %	71 %
B. A. GANDO	53	81 %	91 %	83 %	80 %	58 %	77 %
B. A. SON SAN JUAN	35	83 %	91 %	100 %	77 %	60 %	77 %
B. A. TORREJÓN	84	88 %	98 %	92 %	92 %	76 %	82 %
B. A. ZARAGOZA	41	88 %	95 %	98 %	95 %	73 %	80 %
CGEA	40	93 %	100 %	90 %	100 %	80 %	78 %

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Según los datos que figuran en el cuadro anterior de los 9 CEI del listado, solo el de la Base Aérea de Albacete ha tenido una ocupación de más del 90 % durante dos años en el período 2016-2021.

**Problemas reportados derivados del cambio de destino desglosados por el MANDO/ JEFATURA que los reporta**

MACOM

- Con carácter general, la situación geográfica de los escuadrones de vigilancia aérea y sus reducidas plantillas de personal imposibilitan que en sus alojamientos logísticos se puedan prestar los servicios mínimos que faciliten el alojamiento del personal trasladado por cambio de destino.
- Por otra parte, las exigencias lingüísticas requeridas durante el período de escolarización, así como los elevados precios de adquisición y alquiler de vivienda existentes en las zonas geográficas del EVA-4 (Rosas), EVA-7 (Sóller) y ECAO Barcelona (Gavá) vienen provocando gran dificultad en la cobertura voluntaria de las vacantes de estas unidades. Por ello, un alto porcentaje de las vacantes son cubiertas por personal egresado de las academias y escuelas, siendo su tiempo de permanencia en la unidad muy reducido.

JSTCIBER

- Aunque habitualmente en las normas de alojamiento se indica la prioridad de los recién llegados a la unidad (destinados o egresados procedentes de escuelas y centros de formación) frente a los que llevan más tiempo, cuando el alojamiento es escaso, en los primeros momentos es difícil atender a los nuevos porque hay que desalojar, aunque concediendo los plazos correspondientes.
- Sin embargo, el desalojo de los que llevan más tiempo puede causar malestar entre los MTM, especialmente entre los más antiguos.

- La llegada de los alumnos egresados de escuelas y centros de formación sin que su destino haya sido publicado todavía en el BOD acarrea ciertos problemas administrativos, como el pago de ciertas retribuciones (CDE, por ejemplo) o la posibilidad de alojarse en las residencias o apuntarse en las listas de espera de estas al tener una prioridad alta para el acceso.

## MAGEN

- 43 GRUPO: premura a la hora de tener que presentarse en la Unidad para realizar la formación necesaria para su puesto, con el consecuente estrés que esto conlleva para el militar y su familia.
- ACAR BARDENAS: el personal que cambia de destino se enfrenta a dos problemas:
  - 1.- El ACAR no dispone de alojamiento logístico. El más próximo está en la B. A. Zaragoza, a una distancia de unos 110 km.
  - 2.- El ACAR está asignado al municipio de Tudela, por lo que el personal que cambia de destino procedente de las UCO de Zaragoza o Calatayud, no generan derecho a percibir la compensación económica del INVIED (al estar considerada misma «área geográfica», a pesar de distar más de 100 km del ACAR Bardenas).
- ACAR EL PRAT: existe una gran dificultad para que las vacantes de cambio de destino del personal de tropa se cubran de forma voluntaria, quedando en un muy alto porcentaje desiertas, cubriéndose tales plazas en su mayor parte por destinos forzosos y de personal de nueva incorporación. A esta situación no ayuda la dificultad para disfrutar los días de vacaciones en la época estival (15 días como máximo), por las características de la UCO (al contar con una residencia militar de descanso), lo que dificulta la conciliación laboral y familiar. Finalmente, el hecho de contar con un sueldo inferior al de los otros acuartelamientos aéreos del EA, unido a los altos alquileres en Barcelona, también va en perjuicio de la permanencia en la Unidad y de que se cubran los puestos vacantes.
- ACAR GETAFE: en un corto período de tiempo la Agrupación del ACAR Getafe no podrá alojar a más suboficiales por estar al 100 % de su capacidad, teniendo que realojar algún personal en instalaciones sin una infraestructura adecuada.
- AGA: reducción de poder adquisitivo de las familias ante la pérdida del puesto de trabajo del cónyuge (en los casos en los que la familia se desplaza con el personal destinado). También, debido a la ubicación de la Unidad en una zona de interés vacacional, se presentan dificultades a la hora de obtener un alquiler por períodos amplios que incluyan los meses de verano.
- ALA 11: falta de ALM/RLM para Of/SOF/Tropa, así como de transporte público afectando a ambos sexos por igual. Pérdida del trabajo del cónyuge y necesidad de buscar un nuevo empleo. No hay ningún tipo de ayuda ni apoyo del MINISDEF, del EA o de la Unidad que ayude a la búsqueda de un nuevo empleo ni a la integración de la familia en el nuevo destino.
- ALA 49: sueldos no compensados con respecto a los altos precios de la vida en la comunidad autónoma (complemento de insularidad insuficiente). Alquiler de larga duración o compra de viviendas a muy alto coste derivados de la problemática del alquiler vacacional y volumen turístico de la isla. Alta ocupación de los alojamientos de la unidad teniendo que compartir habitación. Recortes a la hora de disfrutar descuentos anteriormente percibidos en compañías de transporte tanto terrestre, aéreo y marítimo. Dificultad de adaptación laboral del cónyuge para el personal de nueva incorporación, principalmente a causa de la exigencia del idioma catalán. No existen pabellones/vivienda de cargo que faciliten la alta movilidad que sufre dicho personal. No existe posibilidad de acceso a viviendas militares, ya sea en régimen de alquiler o propiedad. El alojamiento de tropa colectivo no cumple con las características de infraestructura exigidas en la normativa para alojar beneficiarios, al no disponer de

- baño propio dentro de cada habitación y ser estos compartidos, por lo que se da el caso de que los familiares directos tienen que permanecer en la península o en el caso de que se trasladen a la isla, optar por un alquiler compartido debido al elevado coste de la vivienda.
- ADM. POLLENSA: el complemento de indemnización por residencia es muy bajo en comparación con la que se ofrece al personal destinado en Ceuta, Melilla y Canarias. La calidad precio de las islas Baleares está supeditada al turismo, creando una limitación a todo el personal que viene destinado. El impuesto valor añadido es el mismo que el de la península, siendo distinto en las anteriores comunidades.
  - GRUTRA (ESTRAM NUM. 3): el mayor problema que presenta esta Unidad es que no se dispone de alojamientos logísticos para el personal destinado. Los alojamientos logísticos más cercanos se encuentran a unos 60 km de distancia en Madrid.
  - M. A. ALBACETE: problemas de conciliación familiar con cónyuge e hijo, motivado por cambio forzoso de destino y ciudad al ascender por promoción interna. Pérdida de trabajo del cónyuge del militar y reducción de la capacidad económica del núcleo familiar con motivo de la relocalización geográfica por destino forzoso en otra ciudad. Graves problemas de conciliación familiar en el traslado a la nueva unidad por coincidir con nacimiento de nuevo hijo, agravado por no tener núcleo familiar y ningún tipo de apoyo familiar ni social en la nueva ciudad de destino forzoso.
  - M. A. SEVILLA: no disponibilidad de habitaciones hasta encontrar vivienda. Problemas para el reconocimiento de discapacidad de hijos al cambiar de comunidad autónoma. Problemas para que los hijos con discapacidad entren en el programa de atención temprana al venir de otra comunidad autónoma, hay que realizar los trámites desde cero.

### Sugerencias desglosadas por el Mando/Jefatura que los reporta

#### MAPER

- Al igual que otros jefes de Unidad, establecidos en el ACAR. Tablada, se propone sea asignada una casa o pabellón de cargo para el director gerente del CDSCM EA Suboficiales TG. Salas Larrazábal.

#### ACGEA

- Actualmente en los alojamientos para MTM, tanto del Cuartel General del Aire como en el edificio 34 N de la B. A. de Cuatro Vientos (gestionado por el Grupo de Seguridad de la ACGEA), la cantidad de plazas con las que se cuentan son insuficientes para afrontar las necesidades de alojamiento del personal, acorde a las plantillas de las unidades y las demandas de alojamiento existentes.
- Este problema se hace más crítico con el personal MTM de nueva incorporación proveniente de los diferentes centros formativos, ya que es imposible solventar la necesidad de alojamiento, dificultando en gran medida la movilidad geográfica del personal destinado en las diferentes UCO de este CGEA.
- Por tanto, se considera necesario habilitar nuevos edificios para aumentar la cantidad de plazas de alojamiento logístico que se puedan ofertar.

#### MACOM

- Valorar la posibilidad de dar facilidades o preferencia en la asignación de destinos al personal declarado apto con limitaciones que, formando parte de familia monoparental, tiene menores a su cargo.
- Establecer facilidades al acceso a la enseñanza en castellano o becas/ayudas para el estudio en colegios privados donde la enseñanza no sea en catalán para los hijos de

los militares destinados a la Comunidad Autónoma de Cataluña o islas Baleares, especialmente al personal destinado con hijos que ya hayan iniciado su escolarización en otras comunidades autónomas donde el castellano es la lengua vehicular.

- Posibilitar al personal destinado en la ECAO Barcelona la solicitud de viviendas del INVIED ubicadas en Barcelona.

### JSTCIBER

- Incrementar la capacidad de alojamiento de las unidades, especialmente para MTM y mejorar las condiciones de habitabilidad: tender a habitaciones individuales con baño interior. Los baños compartidos han creado problemas durante la gestión de personal aislado (enfermo o contacto estrecho) durante la pandemia. Además, el número de averías en ellos es proporcionalmente muy superior debido al mal uso o descuido, cosa que no es tan habitual cuando se trata de aseos propios.
- Solucionar los problemas administrativos derivados del retraso en la publicación de las resoluciones por las que se destina a los MTM egresados de centros de formación.

### MAGEN

- 43 GRUPO: sería conveniente mantener un cupo de alojamientos en la BA para nuevas incorporaciones. De esta forma se limita el nivel de estrés al que se somete al personal que se traslada en las semanas posteriores al nombramiento en el nuevo destino.
- ACAR BARDENAS:
  - o Dotar de un alojamiento logístico al ACAR Bardenas, destinado a oficiales, suboficiales y MTM.
  - o Que el INVIED deje de considerar como la misma «área geográfica» a las localidades de Tudela (Navarra) y Zaragoza, El Frasno, Calatayud, La Muela y Castejón de Valdejasa.
- ACAR EL PRAT: reclasificación del ACAR El Prat al menos igual que el resto de acuartelamientos aéreos del EA, a efectos de asignación del componente singular del complemento específico (CSCE), ya que la clasificación actual supone una menor retribución de su personal que el del resto de dichas UCO, incluso las situadas en localidades con un menor coste de la vida. Considerar un aumento de la asignación de CDE para las UCO localizadas en Cataluña, al efecto de poder asignar dicho complemento a un porcentaje mayor de su personal. Desbloquear la adjudicación de las viviendas en régimen de especial arrendamiento gestionadas por el INVIED y vinculadas a destino, facilitándolas al personal del EA destinado en el área geográfica, ya que este sufre además un alto coste de la vida en general y de la vivienda en particular.
- ACAR GETAFE: se sugiere que al personal que cambie de destino se le aplique una baremación/puntuación adicional a la hora de ser seleccionados en un centro escolar, así como la reserva de alguna plaza con posibilidad de ser cubierta a lo largo de un curso ya iniciado.
- AGR B. A. CUATRO VIENTOS: se solicita una inversión económica más profunda a la hora de mejorar la calidad de vida del personal de tropa de la Unidad.
- ALA 11: línea de transporte pública Utrera/Sevilla/Morón. Necesidad de colegio/guardería. Se recomienda que el MINISDEF o el EA apoyen al personal que cambia de destino de forma cercana, ya que no hay ningún organismo ni oficina que ayude en ese sentido. Esto se hace especialmente difícil para los oficiales con la especialidad de vuelo, que por la idiosincrasia de su carrera militar están obligados a realizar numerosos cambios de destino con las dificultades familiares que ello implica, por mudanzas, búsquedas de viviendas, pérdida de empleo y la búsqueda de uno nuevo, cambios de colegio o instituto, dificultades administrativas de todo tipo habiendo cambio de

- comunidad autónoma, o cambios sanitarios en el caso de traslado con personas mayores a su cargo. Se señala que son numerosas las dificultades y ningún apoyo. Se sugiere crear alguna oficina de apoyo que ayudase al personal a escolarizar a sus hijos y a encontrar vivienda, antes de que el militar se incorporara a su nuevo destino.
- ALA 48: intentar llevar a cabo una ampliación de las plazas en los alojamientos militares, sobre todo en los acuartelamientos que están en las comunidades donde el precio de la vivienda, tanto compra como alquiler, es tan elevado. Pues en estas comunidades (ejemplo Madrid) la residencia en los alojamientos militares es muy demandado.
  - ALA 49: equiparación de los complementos de insularidad a los niveles de vida de la Comunidad Autónoma de Baleares. Ayuda a la vivienda prorrogada para los pertenecientes a las unidades en Baleares. Ayuda a la vivienda abierta al personal de nuevo ingreso (1.er destino). Retomar la acción social en cuanto a los beneficios en empresas de transporte (marítimas y aéreas) así como el establecimiento de descuentos extra para el personal militar destinado en las islas Baleares. Coordinación con los organismos competentes de las islas Baleares para considerar opciones que ayuden a la adaptación laboral de los familiares del personal destinado. Priorizar el acceso a viviendas militares para personal trasladado por cambio de destino. Habilitar establecimientos militares (propiedad del Ministerio de Defensa) en desuso o usos limitados, para la creación de ALM/RLM. Aumento del complemento de destino atendiendo a los altos costes de vida en la isla de Mallorca. Flexibilizar las condiciones para la utilización y traslado de vehículo particular y alquiler en cursos y comisiones de servicio en la Península.
  - AM. POLLENSA: obtener una mayor disponibilidad de alojamiento y mejora en las instalaciones actuales. Permitir la integración de nuevos miembros en la unidad y facilitarle la integración familiar, estableciendo una estabilidad al titular y sus beneficiarios con algo básico como el alojamiento. Aumentar el complemento de indemnización por residencia. Disponer de dotación económica para la formación a los hijos de los militares que realicen el cambio de situación geográfica y se vea obligados a estudiar una lengua distinta a la del castellano.
  - CLOMA: se observa la falta de alojamientos individuales para suboficiales; el espacio de las habitaciones es bastante reducido y además las instalaciones son antiguas y necesitan de mantenimiento más frecuente, demorándose mucho en el tiempo la resolución de las averías, como por ejemplo reparación de baños, sustitución de luminarias, reparaciones en la calefacción, etc.
  - ENF. ZARAGOZA: debido al cambio de ubicación de la Unidad en noviembre de 2018 desde el centro de la ciudad a la Base aérea de Zaragoza, con sus especiales características (distancia a la ciudad, escasez de medios de transporte público, extensión de la propia Base), se dificulta que tanto personal militar como civil pueda acudir a su puesto de trabajo si no dispone de vehículo propio. Se sugiere el establecimiento de rutas de transporte ya sea a través de convenios con el Ayuntamiento de Zaragoza como por medios propios de la Base Aérea.
  - GRUAUT: aumentar la capacidad y calidad de los alojamientos/residencias logísticas.
  - GRUTRA: en ausencia de disponibilidad de ALM en la plaza de destino, las plazas de RLM deberían tener un precio más bajo, para compensar este caso y no aplicar plazos máximos de ocupación hasta que esté disponible un ALM en la plaza.
  - M. A. ALBACETE: según lo permitan las necesidades del servicio, coordinar los destinos de los nuevos egresados en las escalas de suboficiales y oficiales, mediante consultas a los alumnos antes de su egreso de las posibles localizaciones geográficas que no supongan perjuicio ni para las necesidades del servicio, ni para la conciliación familiar de los futuros egresados. Procurando en la medida de lo posible compatibilizar ambas necesidades, siempre priorizando las necesidades del servicio.
  - Con esta posible coordinación entre alumnos y sus primeros destinos como egresados en las escalas de suboficiales y oficiales, se podría reducir en gran medida la rotación

en las UCO de los suboficiales y oficiales en su primer destino en la nueva escala, mejorando la operatividad de las unidades al reducir la rotación del personal en su primer empleo (siendo la rotación crítica en algunas unidades), así como reducir los perjuicios a la conciliación familiar de los nuevos egresados, y por otro lado, motivar además la promoción interna a los suboficiales y al personal de tropa, siendo la relocalización geográfica e incógnita del futuro destino, un motivo muy importante por el que mucho personal de las FAS descarta la promoción interna, o decide promocionar en otros cuerpos de la función pública.

## SUBSECRETARÍA DE DEFENSA (SUBDEF)

### Convenios con Administraciones públicas y privadas

- Según informa SUBDEF no hay constancia que esté en vigor convenio alguno entre el Ministerio de Defensa (incluidos Ejércitos/Armada) con alguna de las distintas Administraciones públicas, cuyo objeto sea reservar o garantizar plazas escolares a los hijos del personal militar que, por razones profesionales, deba trasladar su residencia al territorio de aquellas, en centros o institutos educativos pertenecientes a las mismas. Tampoco se tiene constancia de ningún acuerdo o convenio con entidades educativas de carácter privado.
- El Ministerio de Defensa tiene firmados convenios con diversas comunidades autónomas en relación con la cesión de la antigua red de colegios dependientes del departamento; aunque dichos convenios tratan fundamentalmente sobre infraestructura, contienen una cláusula de preferencia de admisión sobre los hijos de personal militar. Dichas comunidades son: Madrid, Andalucía, Galicia, Murcia, Baleares, Canarias, Cataluña y Valencia.

### Problemas de escolarización

- Oficialmente en la Subsecretaría de Defensa no se tiene conocimiento de problemas de escolarización derivados del cambio de localidad como consecuencia de un cambio de destino del personal militar; no obstante, si se refieren ciertas situaciones que generan, en su caso, otros problemas añadidos a los del traslado, entre las que destacan:
  - La escolarización de hermanos en colegios diferentes, alejados entre sí y del domicilio familiar, motivado, fundamentalmente, porque los cambios de destino suelen producirse fuera del período de solicitud ordinaria de plazas que, además, es variable, dependiendo de cada comunidad autónoma.
  - La escolarización en centros con lenguas curriculares distintas al español; lo que supone una dificultad para la adaptación al ritmo normal de aprendizaje, precisándose, en muchos casos, de apoyos educativos supletorios.

Por todo lo anteriormente detallado en este estudio podemos resumir que:

- 1) Un 22,3 % del total del personal militar de las Fuerzas Armadas (FAS) se desplazaron en 2021, por lo que cada cuatro años y medio (54 meses) se desplazaría el equivalente al total los de efectivos de las FAS.
- 2) La compensación económica del INVIED para atender a las necesidades de vivienda es insuficiente en comparación con el precio de los alquileres, así como la duración de dicha compensación que es solo de treinta y seis meses.
- 3) La Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas contempla solo el aspecto de la vivienda de todos los factores que intervienen en la movilidad geográfica (carrera militar,

económicos, vivienda y alojamientos, desplazamientos, escolarización, trabajo del cónyuge, asistencia familiar...). Dado el tiempo transcurrido desde su promulgación, las medidas de apoyo a la movilidad geográfica que allí se establecen han quedado superadas por el tiempo y se han visto que en la actualidad son insuficientes, principalmente en lo que se refiere al apoyo a las familias, aspecto directamente relacionado con la conciliación.

- 4) En general, la oferta de alojamiento en residencias y en alojamientos logísticos militares es significativamente insuficiente. Así como el número de pabellones de cargo.
- 5) Las asignaciones de los destinos de los militares no coinciden con los plazos ordinarios de inscripción en los centros escolares.
- 6) El número de CEI es insuficiente. En las unidades donde hay, en muchos casos su ocupación supera el 90 % y llega al 100 % en el último lustro.
- 7) Las repercusiones negativas en el aprendizaje de los hijos, fracaso escolar, desarraigo social, coste económicos (mudanza, transporte, indemnización por residencia eventual...), cambios de lenguas cooficiales, distintos planes de estudios, dificultades con la elección del centro escolar, problemas para el reconocimiento de discapacidad de hijos al cambiar de comunidad autónoma y búsqueda de trabajo del cónyuge; no favorecen la movilidad geográfica del militar y conllevan problemas de conciliación profesional, familiar y personal.

### **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, y las normas, 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:

1. *Ingreso directo*, que es un procedimiento basado en el principio de libre concurrencia.
2. *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.
3. *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.

De 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.

Pues bien, por Real Decreto 342/2021, de 4 de mayo, se aprueba la provisión de plazas para las Fuerzas Armadas en el año 2021 y autoriza un total de 3.242 plazas de militares de carrera, militares de complemento y reservistas voluntarios, distribuidas de la siguiente manera:

- Para el ingreso en los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas,
  - 842 plazas de ingreso directo: de ellas 807 para ingreso como militares de carrera y 35 para ingreso como militares de complemento a los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas.
  - 1.078 plazas de promoción.
- Para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente como militares de complemento o militares de tropa y marinería: 1.072 plazas.
  - 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 aumentaron en 30 con respecto al año 2020. Del total de las plazas se ofertaron con exigencia de titulación universitaria previa 46 a los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina y 46 al Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental de Medicina.

En el siguiente gráfico se muestran las plazas, de acceso directo para oficiales, ofertadas y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Del total de las plazas de acceso directo para suboficiales se ofertaron con exigencia previa de titulación de técnico superior 12 a los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

En el siguiente gráfico se muestran las plazas de acceso directo para suboficiales ofertadas y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

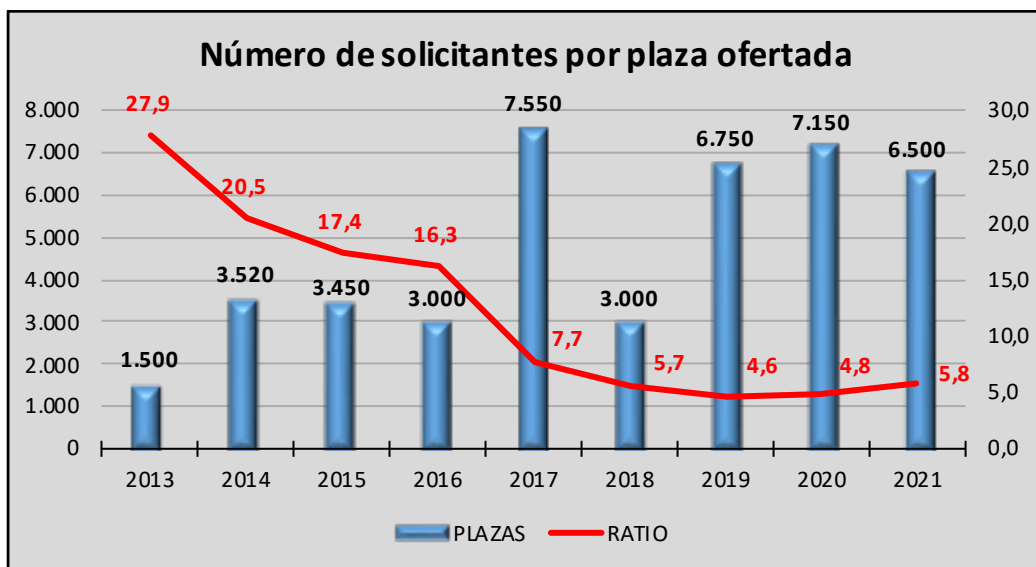
En el anexo «G» se muestran los datos de los procesos de selección de acceso directo para oficiales y suboficiales con las plazas ofertadas, las solicitudes presentadas y las notas mínimas de ingreso por academia, desglosadas por hombres y mujeres.

Para el acceso a tropa y marinería, en el año 2021 se ofertaron 6.500 plazas, en dos ciclos. En el gráfico se muestran las plazas ofertadas y las solicitudes presentadas.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el siguiente gráfico se muestra la ratio entre solicitudes y plazas en el período de tiempo 2013-2021.



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el anexo «G» 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:

- a) La adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.
- b) 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.
- c) 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 año 2021, los oficiales y suboficiales que concluyeron su plan de enseñanza se especifican en el siguiente cuadro.

### OFICIALES Y SUBOFICIALES EGRESADOS EN 2021

CUERPOS		OFICIALES		SUBOFICIALES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
EJÉRCITO DE TIERRA	CUERPO GENERAL	188	23	466	23
	INTENDENCIA	15	5		
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA DE OFICIALES)	5	3		
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	3	0		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	3	0		
	<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>31</b>	<b>466</b>	<b>23</b>
ARMADA	CUERPO GENERAL	52	9	472	80
	INFANTERÍA DE MARINA	13	0	63	0
	INTENDENCIA	17	1		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	19	2		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	8	0		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	10	0		
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>12</b>	<b>535</b>	<b>80</b>	
EJÉRCITO DEL AIRE	CUERPO GENERAL	82	7	226	28
	CUERPO DE INTENDENCIA	10	1		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	6	1		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES)	11	2		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	0	0		
	<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>11</b>	<b>226</b>	<b>28</b>
CUERPOS COMUNES	CUERPO JURÍDICO MILITAR	5	4		
	CUERPO MILITAR DE INTERVENCIÓN	5	3		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD	46	35		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD (E. OFICIALES ENFERMEROS)	15	22		
	CUERPO DE MÚSICAS MILITARES	2	0	27	4
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>		<b>515</b>	<b>118</b>	<b>1254</b>	<b>135</b>
		<b>633</b>		<b>1389</b>	

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

### 3.2.2. Bajas en las academias militares

Durante el curso 2020/2021 se han producido un total de 61 bajas de alumnos, 40 menos que en curso pasado, y que se desglosan en el cuadro siguiente.

## BAJAS DE ALUMNOS DURANTE EL CURSO ESCOLAR 2020/2021

ESCALA	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		CUERPOS COMUNES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	41	3	11	1	2	0	1	2	61
SUBOFICIALES	8	2	6+3	0	6	2	0	0	27
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>88</b>

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
TIERRA	Petición propia	34
	Ingreso en otro centro docente militar de formación	12
	Falta de vocación	8
ARMADA	Interés en ingresar en otro ejército	3
	Falta de vocación	5
	Cambio de escala	1
	Continuar estudios de formación profesional	2
	Continuar estudios de ingeniería	2
	Petición propia	5
	Dificultad de conciliación familiar	2
	Interés por otros estudios civiles	1
AIRE	Petición propia	6
	Ingreso en otro centro docente militar de formación	4
C. COMUNES	Petición propia	3

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el anexo «H» 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.

Pues bien, en el Real Decreto 324/2021 citado, y respondiendo al compromiso legal de impulso de los procesos de promoción para el cambio de escala o cuerpo, se aprueban un total de 1.078 plazas distribuidas de la siguiente manera:

### DISTRIBUCIÓN PLAZAS PROMOCIÓN EN 2021

CUERPO Y ESCALA (1)		Militares de Carrera	Militares de Complemento	Militares de tropa y marinería	TOTAL
ESCALAS DE OFICIALES	<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>				
	Cuerpo General	22	6	29	57
	Cuerpo de Intendencia	2	2	2	6
	Cuerpo de Ingenieros Politécnicos	3	2	1	6
	<b>ARMADA</b>				
	Cuerpo General	4	1	5	10
	Cuerpo de Infantería de Marina	3	1	3	7
	Cuerpo de Intendencia	2	2	4	8
	Cuerpo de Ingenieros	4	1	1	6
	<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>				
	Cuerpo General	12	1	15	28
	Cuerpo de Intendencia	1	2	2	5
	Cuerpo de Ingenieros	1	1	1	3
	<b>CUERPOS COMUNES</b>				
	Cuerpo Jurídico Militar	1	1	1	3
	Cuerpo Militar de Intervención	1	1	1	3
	Cuerpo Militar de Sanidad	7	4	5	16
	Cuerpo de Músicas Militares	1	0	1	2
<b>Total Escalas de oficiales</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>71</b>	<b>160</b>	
ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES	<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>				
	Cuerpo Ingenieros Politécnicos	2	1	2	5
	<b>ARMADA</b>				
	Cuerpo de Ingenieros	1	1	1	3
	<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>				
	Cuerpo de Ingenieros	3	1	3	7
<b>Total Escalas Técnicas</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	

CUERPO Y ESCALA (2)		Militares de Carrera	Militares de Complemento	Militares de tropa y marinería	TOTAL
ESCALA OFICIALES ENFERMEROS	CUERPOS COMUNES				
	Cuerpo Militar de Sanidad	2	3	2	7
	<b>Total Escala de oficiales Enfermeros</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
ESCALAS DE SUBOFICIALES	Militares de tropa y marinería				
	EJÉRCITO DE TIERRA				
	Cuerpo General	417			
	ARMADA				
	Cuerpo General	169			
	Cuerpo de Infantería de Marina	27			
	EJÉRCITO DEL AIRE				
	Cuerpo General	273			
	CUERPOS COMUNES				
	Cuerpo de Músicas Militares	10			
	<b>Total Escalas de suboficiales</b>	<b>896</b>			
<b>TOTAL PROMOCIÓN</b>		<b>1.078</b>			

Fuente: Boletín Oficial del Estado

De todas las plazas anteriores, en la siguiente tabla se muestran las que se ofertan expresamente para la promoción a las escalas de oficiales y suboficiales de los Ejércitos y la Armada con exigencia o no de titulación universitaria para las de oficiales, y con título de técnico superior para las de suboficiales.

### PROMOCIÓN PARA CAMBIO DE ESCALA CUERPOS GENERALES E INFANTERÍA DE MARINA AÑO 2021

	Ejército	Cuerpo / Especialidad	PROCEDENCIA				Totales
			Militares de Carrera		Militares de tropa y marinería		
			SIN T. U.	CON T. U.	SIN T. U.	CON T. U.	
OFICIALES	Tierra	General	15	7	15	14	51
	Armada	General	2	2	3	2	9
		Infantería de Marina	1	2	1	2	6
	Aire	General	4	8	6	9	27
	<b>Total Escala de oficiales</b>			<b>22</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
SUBOFICIALES					SIN T. S.	CON T. S.	
	Tierra	General			388	29	417
	Armada	General			152	17	169
		Infantería de Marina			24	3	27
	Aire	General			182	91	273
	<b>Total Escala de suboficiales</b>					<b>746</b>	<b>140</b>
<p>SIN T. U.: SIN exigencia de titulación universitaria.  CON T. U.: CON exigencia de titulación universitaria.  SIN T. S.: SIN exigencia de titulación de técnico superior.  CON T. S.: CON exigencia de titulación de técnico superior.</p>							

Fuente: Boletín Oficial del Estado

Con respecto a las 16 plazas de promoción para el Cuerpo Militar de Sanidad, 5 se ofrecen sin titulación universitaria para la especialidad fundamental de Medicina, siendo una (1) para la escala de oficiales enfermeros, dos (2) para personal con la categoría de suboficial y las dos (2) restantes para militares de tropa y marinería. Las once (11) plazas restantes se ofertarán con exigencia de titulación universitaria con la siguiente distribución: dos (2) para la especialidad fundamental de Medicina (una para MILCOM y otra para oficiales enfermeros), tres (3) para la especialidad fundamental de Farmacia, tres (3) para la especialidad fundamental de Veterinaria y las otras tres (3) para la especialidad fundamental de Psicología. En el caso de estas tres últimas especialidades, se reservará una (1) plaza para militares de carrera, otra (1) para militares de complemento y otra (1) para militares de tropa y marinería.

En el siguiente cuadro se representa el proceso selectivo de promoción del año 2021 de los diferentes cuerpos y escalas donde se especifican las solicitudes recibidas y las plazas asignadas, segregadas por hombres y mujeres.

### PROCESO SELECTIVO DE PROMOCIÓN AÑO 2021

PROCESOS DE PROMOCIÓN (1)			Solicitudes		Plazas asignadas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE <b>OFICIALES</b>	Promoción C. E.	Sin título	317	44	41	5
		Con título	147	21	47	3
	Promoción MILCOM					
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE <b>SUBOFICIALES</b>	Promoción C. E.	Sin título	2.421	405	647	66
		Con título	844	148	124	10
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire	Promoción C. C.		44	18	10	5
	Promoción MILCOM		17	2	4	
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C. E./C. C.		11	1	4	1
	Promoción C. E.		4	3	3	2
Cuerpos de INGENIEROS del ET, la Armada y EA. ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES	Promoción C. C./C.E.		35	3	14	
	Promoción C. E.		2	0	1	
Cuerpo JURÍDICO Militar	Promoción C. C.		6	2		
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Promoción C. C.		3	6	1	
	Promoción C. E./C. C.					
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, CON titulación	Promoción C. E.		2		1	
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, SIN titulación	Promoción C. C.		44	9	4	1
	Promoción C. E.		2	2		
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. FARMACIA	Promoción C. C.		1	5	1	2
	Promoción C. E./C. C.					
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. VETERINARIA	Promoción C. C.		5	8	2	1
	Promoción C.E./C.C.					
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. PSICOLOGÍA	Promoción C. C.		7	11		3
	Promoción C. E./C. C.					

PROCESOS DE PROMOCIÓN (2)		Solicitudes		Plazas asignadas	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales Enfermeros ENFERMERÍA	Promoción C. C.	9	6	5	2
	Promoción C. E.	1	2		
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C. E./C. C.				
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE SUBOFICIALES	Promoción C. C.	57	5	7	1
<b>TOTAL</b>		<b>3.979</b>	<b>701</b>	<b>916</b>	<b>102</b>
<b>MILCOM:</b> Militares de Complemento; <b>C. E.:</b> Cambio de Escala; <b>C. C.:</b> Cambio de Cuerpo					

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: Boletín Oficial del Estado

En el año 2021, se han ofertado 18 plazas más que en el año 2020 y concretamente para el acceso a las escalas de oficiales se reservaron 182 plazas, 12 más que en el 2020, y 896 para el acceso a las escalas de suboficiales.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería impone la obligación de reservar al menos un 80 % de las plazas que se convoquen para acceder a las escalas de suboficiales a la promoción de los militares profesionales de tropa y marinería.

En los últimos cinco años se ha producido un incremento paulatino de las plazas convocadas pasando de 933 en 2017 a 1.078 en 2021. Además, se significa que el porcentaje de solicitudes de mujeres ha pasado de un 11 % a un 17,62 % y el de ingresos de un 8 % a un 11,14 %.

Desde el año 2019 se facilita la participación en los procesos de promoción para cambio de cuerpo a los militares de complemento de la Ley 39/2007, que hasta ese año solo estaban autorizados a participar en procesos de cambio de escala.

### 3.2.4. Cursos de apoyo a la promoción

La Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar viene ofreciendo cursos formativos *on-line* para ingreso en las distintas Escalas de los Ejércitos y la Armada.

En los siguientes cuadros se presentan los cursos impartidos de forma presencial y *on-line* en el curso 2020/2021. Es de destacar el excelente rendimiento de los cursos presenciales, en los que más de la mitad de los alumnos consiguen el ingreso.

Es muy destacable que, en el Ejército de Tierra, los cursos desarrollados presencialmente consiguen casi el cien por cien de ingresos.

#### FORMACIÓN PRESENCIAL 2020/2021

CURSOS	CENTRO	Alumnos	Ingresados	% Ingresados
Preparatorio ingreso escalas de suboficiales <b>Ejército de Tierra</b>	RMASE Virgen de la Paz (Ronda)	149	143	95,97
	RMASE Virgen del Puerto (Santoña)	75	74	98,67
Apoyo acceso escala de suboficiales <b>Armada</b>	ESUBO (San Fernando)	25	13	52,00
	ESENGRA (La Graña-Ferrol)	15	10	66,67
	EIMGAF (Cartagena)	15	7	46,67
<b>TOTAL</b>		<b>279</b>	<b>247</b>	<b>88,53</b>

Fuente: Ejército de Tierra y Armada

#### FORMACIÓN ON-LINE 2020/2021

CURSOS	Alumnos	Alumnos Presentados Examen	Ingresados Titulados
Acceso Escala Oficiales	50	49	3 (1)
Acceso Escala Suboficiales	181	177	32
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>226</b>	<b>35 (2)</b>

(1) De los 49 alumnos presentados a examen que se encontraban matriculados en el curso para Acceso a la Escala de oficiales, 3 ingresan en esta y en la de suboficiales  
(2) Al total de alumnos que aprueban para las escalas correspondientes a los cursos realizados (35) hay que sumar los 6 que ingresan en la Escala de suboficiales habiéndose preparado para la de oficiales.

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Durante el curso 2021/2022, se publicó la ODEF/1083/2021, de 30 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas,

como medida de apoyo a la formación y desarrollo profesional del personal militar y reservistas de especial disponibilidad, para la obtención de titulaciones del sistema educativo general.

Estas becas y ayudas están dirigidas a militares de carrera, personal militar de complemento y de tropa y marinería que, al menos, tenga suscrito el compromiso de larga duración, con el fin de que puedan cursar estudios para la obtención de titulaciones que faciliten su incorporación a otros ámbitos laborales. Se incluyen también como beneficiarios a los reservistas de especial disponibilidad.

BECAS Y AYUDAS 2020/2021	Publicadas		Concedidas	
	Número	Importe	Número	Importe
Grado Medio	236	118.000 €	11	1.100 €
Grado Superior			86	31.434 €
Grado	88	110.000 €	178	170.048 €
Máster posgrado	20	37.000 €	32	45.754 €
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>265.000 €</b>	<b>307</b>	<b>248.336 €</b>

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En relación con el año pasado se han concedido 33 becas más, no suponiendo un incremento en el monto total del crédito dispuesto.

### 3.2.5. Planes de estudios

#### CURRÍCULOS DE ENSEÑANZA PARA LA FORMACIÓN DE OFICIALES

El artículo 44.1 de la Ley 39/2007, de 9 de noviembre, de la carrera militar, dispone que la formación de oficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina tiene como finalidad la preparación para el ejercicio profesional y la capacitación para la incorporación a sus respectivas escalas. Esta formación comprende, por una parte, la militar general y específica y, por otra, la correspondiente a un título de grado universitario del sistema educativo general, así como la formación para la adquisición de las especialidades fundamentales que sean necesarias para desempeñar los diferentes cometidos de cada cuerpo.

Para los Cuerpos Generales de los Ejércitos de Tierra y del Aire la titulación a obtener será la del grado de Ingeniería en Organización Industrial, otorgado por la Universidad de Zaragoza para los alumnos de la Academia General Militar y por la Universidad Politécnica de Cartagena para los de la Academia General del Aire, y para los Cuerpos General de la Armada e Infantería de Marina será el grado de Ingeniería Mecánica, otorgado por la Universidad de Vigo.

Los currículos de la enseñanza de formación de oficiales vienen establecidos en la siguiente normativa:

- Orden DEF/286/2016, de 23 de febrero, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación previa. Dicha Orden ha sido

modificada por la Orden DEF/178/2019, de 18 de febrero, al objeto de incorporar la nueva especialidad fundamental para la Escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, Aviación del Ejército de Tierra, aprobada por Real Decreto 595/2016, de 2 de diciembre, a la que se le asigna para la formación militar de dicha especialidad, 30,5 créditos para el cuarto curso y 55,5 para el quinto.

- Orden DEF/287/2016, de 23 de febrero, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio mediante las formas de ingreso sin titulación previa.
- Orden DEF/288/2016, de 23 de febrero, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General de la Armada y en el Cuerpo de Infantería de Marina mediante las formas de ingreso sin titulación previa.

Los currículos incluyen los 240 ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) de los títulos de grado, así como las asignaturas de Formación Militar General y Específica, de Especialidad Fundamental o Técnica. Las asignaturas del Grado se pueden consultar en las páginas web oficiales respectivas de cada uno de los centros universitarios de la Defensa.

En el cuadro siguiente se muestra el desglose de los créditos ECTS asignados a cada tipo de formación.

### DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS DE FORMACIÓN

EJÉRCITO	MILITAR	Instrucción y Adiestramiento (IA)		Formación Física (FF) y Orden Cerrado (OC)		TOTAL ENSEÑANZA MILITAR (MILITAR+IA+FF+OC)	GRADO	TOTAL ENSEÑANZA MILITAR + GRADO	Porcentaje Ens. Militar respecto del total
	ECTS	Semanas	ECTS aprox.	Semanas /Horas	ECTS aprox.	ECTS	ECTS	ECTS	
ET	93	38	83,6	15,5 (S)	34,1	210,7	240	450,7	46,75%
FN	95	36	79,2	501 (H)	20	194,2	240	434,2	44,73%
EA	87,5	32	70,4	562 (H)	22,5	180,4	240	420,4	42,91%

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el anexo «I» se especifica la carga lectiva de los planes de estudio de oficiales en las Academias Militares.

### CURRÍCULOS DE ENSEÑANZA PARA LA FORMACIÓN DE SUBOFICIALES

El artículo 45 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, dispone que la formación de suboficiales tiene como finalidad la preparación y capacitación para el ejercicio profesional y la obtención de las especialidades fundamentales que sean necesarias. Comprenderá la formación militar, general y específica, y la formación técnica correspondiente a un título de formación profesional de grado superior.

A lo largo de 2019 se aprobaron nuevos currículos de la Enseñanza Militar de Formación para el acceso a las escalas de suboficiales del Ejército de Tierra y la Armada, y se ha modificado el correspondiente al Ejército del Aire y del Espacio mediante la Instrucción 39/2019, de 18 de julio.

Los currículos de la enseñanza de formación de suboficiales, en vigor, vienen establecidos en la siguiente normativa:

- Orden DEF/850/2019, de 29 de julio, 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.
- Orden DEF/849/2019, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de suboficiales del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.
- Orden DEF/463/2018, de 24 de abril, modificada por la Instrucción 39/2019, de 18 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de suboficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.

En todos ellos se mantienen las horas dedicadas a la formación general militar, la específica y el título de técnico superior, con las siguientes excepciones:

- Ejército de Tierra. Especialidad fundamental de Mantenimiento de Aeronaves. Han aumentado las horas dedicadas al título de técnico superior impartido debido a la entrada en vigor de un nuevo currículo asociado a este título, pasando de 2.000 a 2.540 horas. Paralelamente se han reducido las horas de la formación específica en 425 horas.
- Ejército del Aire y del Espacio. Especialidades fundamentales de Mantenimiento Aeronáutico y Mantenimiento Electrónico. Han aumentado las horas dedicadas a los títulos de técnico superior impartidos debido a la entrada en vigor de nuevos currículos asociados a estos títulos, pasando de 2.000 a 2.540 horas. Paralelamente se han reducido las horas de la formación específica en 530 horas.

## CICLOS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO

El artículo 47.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar ordena: «2. Con esta formación se iniciará la preparación encaminada a que los militares de tropa y marinería obtengan el título de técnico de formación profesional de grado medio, o el que corresponda en el caso de las especialidades de música, integrando de forma progresiva tanto enseñanzas teóricas como la experiencia durante el ejercicio de la profesión».

El Informe aprobado el 27 de septiembre de 2018 por la Comisión de Defensa relativo al estudio del Régimen Profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas, ordena por una parte, adecuar los currículos, perfiles profesionales y módulos profesionales, tanto en formación como en perfeccionamiento (2.ª especialidad y ascenso) a los contenidos de los módulos correspondientes a ciclos formativos de grado medio y a las competencias profesionales referidas a certificados de profesionalidad; por otra, acreditar a centros docentes militares de formación (CDMF) para que puedan impartir enseñanzas conducentes a la obtención de ciclos de formación profesional de grado medio y superior en la modalidad presencial y a distancia; y, por último, implantar cursos de formación semipresencial en las unidades y los centros de formación acreditados de los Ejércitos, que permitan la obtención de ciclos formativos de grado medio.

En este marco se iniciaron los contactos con el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) para dar impulso a estas iniciativas, procediéndose a estudiar la posibilidad de implantar currículos propios de las Fuerzas Armadas, incluidas en el ámbito de gestión del MEFP. Una vez queden definidos todos los currículos a impartir, se pretende modificar la normativa necesaria para establecer un modelo que permita a todo el personal de las escalas de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas el acceso a un título de grado medio, mediante diferentes acciones formativas:

- Módulos impartidos en la enseñanza militar (formación y perfeccionamiento).
- Acreditación de determinadas unidades de competencia y/o certificados de profesionalidad, acreditados con base en su experiencia profesional o reconocidos mediante la superación de cursos específicos impartidos en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Impartición en los CDMF, en la modalidad o modalidades que se determine (presencial/semipresencial/distancia), de aquellos módulos que, no habiendo obtenido por alguna de las anteriores acciones, permitan al personal que lo solicite, completar el título.

De estas acciones, los currículos de la Enseñanza Militar de Formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería que se están elaborando con base en las directrices aprobadas por la Orden DEF/479/2017, de 19 de mayo, modificada por la ODEF/788/2019 de 17 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 escalas de tropa y marinería, ya recogen aquellos módulos susceptibles de formar parte de los diferentes títulos de grado medio de Formación Profesional a cursar por las diferentes especialidades fundamentales. Actualmente los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería de los Ejércitos y la Armada están en proceso de revisión para adecuarlos a las titulaciones de técnico de formación profesional.

### 3.3. ASCENSOS Y EVALUACIONES

Tal como recuerda la Ley de la carrera militar (artículo 88), 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:

- a) 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.
- b) 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.

- c) 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.
- d) 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.

En el actual régimen de ascensos, consolidándose los criterios recogidos en las anteriores leyes de personal militar de 1989 y de 1999, se han ampliado los supuestos en que se utilizan sistemas más exigentes de ascenso, como son los de elección y clasificación, en menoscabo de la mera aplicación de la antigüedad, que solo regirá para el primer ascenso de oficiales y suboficiales.

Además, son muchos los factores que afectan a los sistemas de evaluación para el ascenso y que se encuentran reglamentariamente regulados: los criterios utilizados para valorar los méritos y capacidades, las zonas de escalafón o el número de militares que deben entrar en evaluación en cada ciclo o el número máximo de veces en que el profesional debe ser evaluado.

En este último aspecto, la Orden Ministerial 20/2009, de 24 de abril, es la que determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación. En los cuadros siguientes se refleja el personal de los Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes que no podría ascender debido a esta limitación.

### PERSONAL DE LOS EJÉRCITOS Y ARMADA QUE NO PUEDE ASCENDER

EJÉRCITO (1)	EMPLEOS	Cuerpo General/ Inf. Marina		Cuerpo Inten- dencia		Cuerpo Ingenieros		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	Teniente coronel	200	0	5	0	1		206
	Comandante	0	0	5	0	4		9
	Subteniente	54	0					54
	Brigada	7						7
	<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>0</b>	<b>10</b>		<b>5</b>		<b>276</b>
<b>ARMADA</b>	Capitán de Fragata/ teniente coronel	72		5				77
	Capitán de Corbeta/ comandante	9		2		1		12
	Teniente de Navío/ capitán					1		1
	Alférez de Navío/ teniente	1						1
	Subteniente	245						245
	Brigada	2						2
	Sargento 1.º	15						15
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		<b>2</b>		<b>353</b>

EJÉRCITO (2)	EMPLEOS	Cuerpo General/ Inf. Marina		Cuerpo Inten- dencia		Cuerpo Ingenieros		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	
EJÉRCITO DEL AIRE	Teniente coronel	5		1				6
	Comandante					1		1
	Subteniente	4						4
	Brigada	3						3
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>14</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>617</b>	<b>0</b>	<b>18</b>		<b>8</b>		<b>643</b>

Fuente: Ejércitos y Armada

## PERSONAL DE LOS CUERPOS COMUNES QUE NO PUEDE ASCENDER

EMPLEOS	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		Cuerpo Militar de Sanidad (Escala oficiales enfermeros)		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Teniente coronel			1		2						3
Comandante	1	1	1		2	2					7
Capitán					10	2	1				13
Teniente		1			2	1	3	4			11
Brigada									3		3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>37</b>

Fuente: Dirección General de Personal

Con respecto al año 2020 se observa que el número de personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones ha aumentado en los Ejércitos y la Armada. Esto se debe a la inclusión en la estadística de los subtenientes (total 313), que no se incluían en los informes anteriores.

Concretamente en el Ejército de Tierra, ha aumentado en un 32,62 %. El mayor incremento se produce en el empleo de subteniente. En la Armada hay que destacar el empleo de subteniente en el que hay 245 que ya no entrarán en las zonas de evaluación. En el Ejército del Aire y del Espacio se observa una disminución en los cuadros de mando.

En lo que respecta a Cuerpos Comunes, continúa la tendencia a la disminución pasando de 46 en el año 2020 a 37 en 2021. En los datos que se muestran no se contemplan los últimos empleos de cada escala.

Las principales modificaciones relacionadas con la normativa sobre ascensos y evaluaciones en el año 2021 han sido las siguientes:

- Real Decreto 635/2021, de 27 de julio, por el que se modifica, para la escala de oficiales enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad, 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, aprobado por Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero.

- Orden Ministerial 11/2021, de 26 de febrero, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el período cuatrienal de plantillas 2021/2025.
- Instrucción 34/2021, de 29 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, por la que se aprueban las puntuaciones que se aplicarán en los procesos de evaluación de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas.
- Resolución 516/09231/21, de 2 de junio, del jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se modifica el anexo a la Instrucción 16/2016, de 11 de marzo, del jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra por la que se determinan los destinos en la estructura del Ejército de Tierra en los que se cumplen las condiciones para el ascenso.
- Resolución 562/09960/21, de 21 de junio, del jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se modifican los apartados 3.10 y 3.11 de la Resolución 564/08043/20, de 29 de mayo, de las juntas permanentes de evaluación para el ascenso.
- Instrucción 6/2021, de 28 de enero, del jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se determinan los destinos de la estructura del Ejército del Aire y del Espacio donde se cumple tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso al empleo inmediato superior.

### 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 estos 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 se ha 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 período 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 2021, 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	1.039	52	363	31	1.157	58	504	19	478	31	17	1
Suboficiales	1.947	111	697	30	1.311	86	628	77	788	45	13	2
Tropa y marinería	6.688	926	1.473	137	2.715	602	1.188	244	1.557	359	52	12
<b>TOTAL</b>	<b>9.674</b>	<b>1.089</b>	<b>2.533</b>	<b>198</b>	<b>5.183</b>	<b>746</b>	<b>2.320</b>	<b>340</b>	<b>2.823</b>	<b>435</b>	<b>82</b>	<b>15</b>

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	111	25	62	23	221
	Suboficiales	1	1	.	.	2
	<b>TOTAL</b>	112	26	62	23	223
E. TIERRA	Oficiales	259	.	6	.	265
	Suboficiales	203	2	7	.	212
	Tropa y marinería	113	2	11	.	126
	<b>TOTAL</b>	575	4	24	0	603
ARMADA	Oficiales	71	.	4	.	75
	Suboficiales	25	.	.	.	25
	Tropa y marinería	12	32	.	5	49
	<b>TOTAL</b>	108	32	4	5	149
E.AIRE	Oficiales	66	1	3	.	70
	Suboficiales	40	.	2	.	42
	Tropa y marinería	19	1	4	1	25
	<b>TOTAL</b>	125	2	9	1	137
<b>TOTAL</b>		<b>920</b>	<b>64</b>	<b>99</b>	<b>29</b>	<b>1.112</b>

Fuente: Dirección General de Personal

En los siguientes cuadros se deja constancia de los cambios de destino con traslado de municipio que ha llevado aparejada la indemnización por traslado de residencia

### NÚMERO DE CAMBIOS DE RESIDENCIA E INDEMNIZACIONES CONCEDIDAS AL PERSONAL DESTINADO EN LOS EJÉRCITOS Y ARMADA

CATEGORÍA	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE	
	Cambios Residencia	Número Indemnizaciones	Cambios Residencia	Número Indemnizaciones	Cambios Residencia	Número Indemnizaciones
Oficiales	*	1.425	738	33	126	221
Suboficiales		1.515	691	60		280
Tropa y marinería		8.772	1.371	1.034		207
<b>TOTAL</b>		<b>11.712</b>	<b>2.800</b>	<b>1.127</b>	<b>126</b>	<b>708</b>

\* Dato no proporcionado

Fuente: Ejércitos y Armada

## NÚMERO DE INDEMNIZACIONES POR TRASLADO DE RESIDENCIA CONCEDIDAS AL PERSONAL DESTINADO EN EL ÓRGANO CENTRAL

CATEGORÍA		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		CUERPOS COMUNES		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	H	M	
NACIONAL	Oficiales	8		6		4		93	64	175
	Suboficiales	1		3				23	4	31
	Tropa y marinería		1	1						2
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>68</b>	<b>208</b>
EXTRANJERO	Oficiales	181	3	94	1	89	2	2	1	373
	Suboficiales	67	2	24	2	29	3			127
	Tropa y marinería	47	4	6	1	4	1			63
	<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>9</b>	<b>124</b>	<b>4</b>	<b>122</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>563</b>

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

En los datos de esta última tabla no es posible diferenciar entre los destinos correspondientes a personal que haya cambiado de destino dentro las UCO del órgano Central y entre el personal que se ha destinado a las UCO del Órgano Central.

## 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 Reglamento general de recompensas militares. En su título preliminar, disposiciones generales, artículo 1 se dice:

«1. De acuerdo con su precedencia dentro del ordenamiento jurídico español, el orden de prelación de las recompensas militares, por los derechos y honores que conllevan, es el siguiente:

- 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».

### **CRUCES DEL MÉRITO MILITAR, MÉRITO NAVAL Y MÉRITO AERONÁUTICO CON DISTINTIVO ROJO, AZUL Y AMARILLO**

En cuanto a las Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo, el citado Reglamento describe los supuestos en que pueden concederse estas recompensas:

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 concederse 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 distintivo 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 el siguiente cuadro se presenta el número de cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo concedidas a los miembros de las Fuerzas Armadas en el año 2021.

## CRUCES CONCEDIDAS CON DISTINTIVO ROJO, AZUL Y AMARILLO EN 2021

CRUZ/DISTINTIVO		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	
ROJO	MILITAR	3		4				7
	NAVAL							0
	AERONÁUTICO	10		4		1		15
AZUL	MILITAR	5		7				12
	NAVAL			1				1
	AERONÁUTICO	12	3	28	1	25	1	70
AMARILLO	MILITAR	1		4	1	7		13
	NAVAL							0
	AERONÁUTICO							0
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>118</b>

Fuente: Dirección General de Personal

## 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.

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 2020 con motivo de la Pascua Militar y Proclamación.

## GRANDES CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2021

GRANDES CRUCES	C. COMUNES		E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Mérito Militar	2		7						9
Mérito Naval	1				2				3
Mérito Aeronáutico			1				4		5
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>17</b>

Fuente: Dirección General de Personal

## CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2021

CRUZ	CATEGORÍA	C. COMUNES		E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	H	M	
MILITAR	OFICIALES	66	26	598	25	21	3	28	1	768
	SUBOFICIALES	9		928	53	7		11	1	1.009
	TROPA Y MARINERÍA			2.573	446	7		1		3.027
	TOTAL	75	26	4.099	524	35	3	40	2	4.804
NAVAL	OFICIALES	24	18	52		226	2	24	1	347
	SUBOFICIALES	2		25		236	13	5		281
	TROPA Y MARINERÍA			13	4	580	105	4		706
	TOTAL	26	18	90	4	1042	120	33	1	1.334
AERONÁUTICO	OFICIALES	33	24	29	4	20	1	190	13	314
	SUBOFICIALES	2	2	19		2	1	341	33	400
	TROPA Y MARINERÍA			21	2	1		424	126	574
	TOTAL	35	26	69	6	23		955	172	1.288
TOTAL CRUCES		136	70	4.258	534	1.100	123	1.028	175	7.426

Fuente: Dirección General de Personal

## 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 2021, con motivo de la Pascua Militar y Proclamación, se refleja en el siguiente cuadro.

## MENCIONES HONORÍFICAS CONCEDIDAS EN 2021

CATEGORÍAS	C. COMUNES		E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	41	28	206	14	84	3	68	7	451
SUBOFICIALES	6		353	22	94	3	143	15	636
TROPA Y MARINERÍA			918	198	224	44	152	56	1592
TOTAL	47	28	1.477	234	402	50	363	78	2.679

Fuente: Dirección General de Personal

## 4.2. ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO

El artículo 24 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, regula el ascenso al empleo inmediato superior con carácter honorífico del militar que haya pasado a retiro o resuelto su compromiso con las Fuerzas Armadas, y lo hace desde dos perspectivas distintas.

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 concurren 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 de este. En este supuesto, solo 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 se considerarán 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 2021 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 MARI- NERÍA	
		H	M	H	M	H	M
CC	Expedientes art. 24	1					
	Expedientes DT 13	1		3			
ET	Expedientes art. 24	26		9		25	1
	Expedientes DT 13	4		62			
FN	Expedientes art. 24	3		1		5	
	Expedientes DT 13	1		32			
EA	Expedientes art. 24	3		3			
	Expedientes DT 13			9			

Fuente: Dirección General de Personal, Ejércitos y Armada

Por otra parte, se presenta el número de ascensos honoríficos concedidos durante el año 2021 al personal de las FAS.

ASCENSOS HONORÍFICOS CONCEDIDOS EN EL AÑO 2021	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA	
	H	M	H	M	H	M
art. 24 LCM	14	1	3		7	
art. 24 LCM (a título póstumo)			1			
DT 13.ª (insuficiencia de condiciones psicofísicas)			3			

Fuente: Dirección General de Personal

Durante el año 2021 se concedieron 29 ascensos honoríficos, suponiendo un gran incremento respecto del año anterior en el que sólo se concedieron dos.

## 5. SALIDAS PROFESIONALES

Los profesionales de las Fuerzas Armadas que cesan en su relación de servicios con la institución constituyen una fuente de ocupación y 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.

La Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería contempla, 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. Alternativamente, al alcanzar los 45 años 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.

Más allá del esfuerzo presupuestario por parte del Ministerio, el reto del sistema de apoyo al personal radica en maximizar las posibilidades de su inserción en el mercado laboral.

Es un compromiso de las Fuerzas Armadas procurarles formación, orientación y todas las facilidades que estén al alcance de la institución. Ha de promoverse, con anticipación y oportunidad, la toma de conciencia del personal con un horizonte próximo de desvinculación, así como incentivarlo hacia las ofertas de formación que puedan conducirle a su inserción futura 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.

Anualmente se gestionan cursos sobre plataforma de enseñanza virtual que convoca la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), reforzándolos con cursos intensivos presenciales.

En lo que concierne a la formación profesional para el empleo, se involucra en la convocatoria de los cursos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que facilita el Ministerio de Defensa a través de la referida 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. Los cursos son solicitados por las unidades y se asignan según los criterios de priorización establecidos por cada ejército y la selección que realiza la DIGEREM.

Las unidades beneficiarias deben haber acreditado ante el SEPE la disponibilidad de instalaciones y el personal docente requerido y tener una demanda suficiente de personal interesado (mínimo 15 alumnos). Los cursos SEPE facilitan a los alumnos un certificado de profesionalidad o un certificado de aptitud profesional que les faculta para trabajar en empresas civiles.

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, amplió su séptimo año de implantación.

El sistema actúa sobre el currículum, 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.

El último impulso dirigido al desarrollo profesional y desvinculación del Ministerio de Defensa ha sido la publicación del Plan integral de orientación laboral (PIOL) en mayo de 2018, cuyo desarrollo e implementación concita la participación de los órganos de enseñanza y de apoyo al personal de los tres Ejércitos, además de señalados organismos del Ministerio de Defensa. Su objetivo es apoyar la desvinculación voluntaria del personal interesado, según se establece en la Orden Ministerial 30/2018, de 31 de mayo.

Este plan tiene como propósito la reincorporación del personal militar, que así lo desee, a la vida civil tras su etapa en las Fuerzas Armadas. Para conseguir este objetivo, el Ministerio de Defensa ha configurado un plan transversal que contará con el apoyo y la implicación de las diferentes Administraciones públicas, así como del sector empresarial privado, para que a través del estudio e identificación de los diferentes puestos de trabajo se promueva que estos puedan ser cubiertos por personal militar capacitado.

En este sentido, el programa prevé fomentar las homologaciones, convalidaciones y/o reconocimientos necesarios que, basándose en la formación y competencias adquiridas, a través de la enseñanza militar y de la experiencia profesional propia, puedan ser de aplicación en esta trayectoria profesional alternativa. Paralelamente también propone complementar y, en su caso adecuar, la formación del personal a través del aprendizaje de distintas competencias profesionales que faciliten la promoción interna, el acceso a las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como la incorporación a cualquier otro puesto de interés en el ámbito civil.

Estas acciones están principalmente dirigidas a aquel personal militar que, con una relación temporal con las Fuerzas Armadas (militares profesionales de tropa y marinería y militares de complemento), esté próximo a finalizar o recientemente haya finalizado su relación profesional con las mismas, por lo tanto, está dirigido a los militares de tropa y marinería (MTM) y a los reservistas de especial disponibilidad (RED).

El PIOL persigue «apoyar al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando, de modo que pueda conseguirlo con éxito, todo ello atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas y en el marco de las disponibilidades presupuestarias».

En el siguiente cuadro se ve la evolución de personal militar de tropa y marinería (MTM), con contrato temporal, que han ingresado en Guardia Civil, Policía Nacional, policías locales, Personal Laboral del Ministerio de Defensa, Servicio de Vigilancia Aduanera y en otros Cuerpos, así como el número de plazas reservadas a los reservistas de especial disponibilidad

MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA CON CONTRATO TEMPORAL Y RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD		2019		2020		2021	
		MTM	RED	MTM	RED	MTM	RED
<b>GUARDIA CIVIL</b>	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	884		862		837	0
	<b>INGRESADOS</b>	513		264		664	0
<b>POLICÍA NACIONAL</b>	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	501		473		444	0
	<b>INGRESADOS</b>	19		(1)		15	0
Servicio Vigilancia Aduanera	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	70				40	(2)
	<b>INGRESADOS</b>	39				0	
<b>POLICÍAS AUTONÓMICAS Y/O Locales</b>	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	20	3 (2)	125		19	
	<b>INGRESADOS</b>	12		13 (1)		3 (1)	
Personal Funcionario del Ministerio de Defensa	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	120		133(2)	133(2)	120	
	<b>INGRESADOS</b>	48		(1)	(1)	(1)	
Personal Laboral del Ministerio de Defensa	<b>PLAZAS RESERVADAS</b>	460 (2)	460 (2)			109	21
	<b>INGRESADOS</b>	233	24			(1)	(1)
Otros cuerpos (Personal Estatutario red Hospitalaria de Defensa)	<b>Plazas Reservadas</b>					152	(2*)
	<b>INGRESADOS</b>					(1)	
<b>OTROS (RENFE, policías pPortuarias y otras empresas...)</b>	<b>Plazas Reservadas</b>	120 (2)	165 (120+45) (2)			35	(2)
	<b>INGRESADOS</b>	71	23			35	

(1) PROCESO NO FINALIZADO  
(2) PLAZAS INDISTINTAS MTM Y RED (2\* indistintas en parte)

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Por otra parte, en el siguiente cuadro se presenta el número de militares, por categoría, en situación administrativa de Servicio en la Administración civil, de acuerdo con el artículo 113 bis de la Ley 39/2007 de la carrera militar, que permite a los militares de carrera obtener destino en la Administración civil.

## PERSONAL MILITAR SERVICIO EN ADMINISTRACIÓN CIVIL

	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES		1	15	.	.	.	2	.	18
SUBOFICIALES		.	5	.	.	.	.	.	5
TROPA		.	52	5	7	1	24	3	92
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>115</b>

Fuente: Dirección General de Personal

### 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 n.º 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, especialmente de 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 solo 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 con 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. 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.

De las 40 medidas contenidas en el informe para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las FAS aprobado por dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, a fecha 31 de diciembre de 2021 se encuentran establecidas o finalizadas 24 y 16 están en proceso.

La información reflejada seguidamente ha sido proporcionada por la Subdirección General de Reclutamiento y desarrollo profesional del personal militar y reservistas de especial disponibilidad de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM).

### 5.1.1. Medidas establecidas

En todo caso, se sigue haciendo seguimiento de todas las medidas que se han considerado finalizadas, con el objetivo de consolidar su desarrollo y, en su caso, mejorarlas con nuevas iniciativas.

En este sentido, cabe destacar:

#### **Medida 1**

En relación con la medida 1, calificada de inmediata, aunque ya se había dado por finalizada, hay que señalar que por Real Decreto 142/2021, de 9 de marzo, se modificó 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, quedando actualizado conforme al Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Además, se actualiza la denominación del titular de la Secretaría de la Comisión Interministerial y vocales de la Comisión Permanente conforme al Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, que pasará a ser «la persona titular de la Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y reservistas de especial disponibilidad».

Este cambio orgánico da una idea de la especial atención del Departamento a la situación del personal de tropa y marinería con un compromiso de carácter temporal y a los reservistas de especial disponibilidad. En este sentido, se establecen actuaciones y responsabilidades, dentro de la Estrategia Integral del Departamento, encaminadas al desarrollo profesional y formación de dichos colectivos que les permita tomar decisiones sobre su futuro profesional, incluyendo la promoción en el seno de las Fuerzas Armadas para los que permanecen o su reincorporación al ámbito laboral civil. Por ello, se han incrementado las funciones de la Subdirección que pasó a denominarse Subdirección de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y de Reservistas de Especial Disponibilidad para representar mejor el esfuerzo de orientación profesional dirigido tanto al personal militar que está en activo como al colectivo de reservistas de especial disponibilidad, con los que el Departamento está firmemente comprometido.

Finalmente, 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 representan-

tes de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que tengan representación en el Consejo de Personal.

## Medida 2

Durante el año 2021 se han ofertado el siguiente número de plazas de militar de tropa y marinería (MTM) para adquirir la condición de permanente.

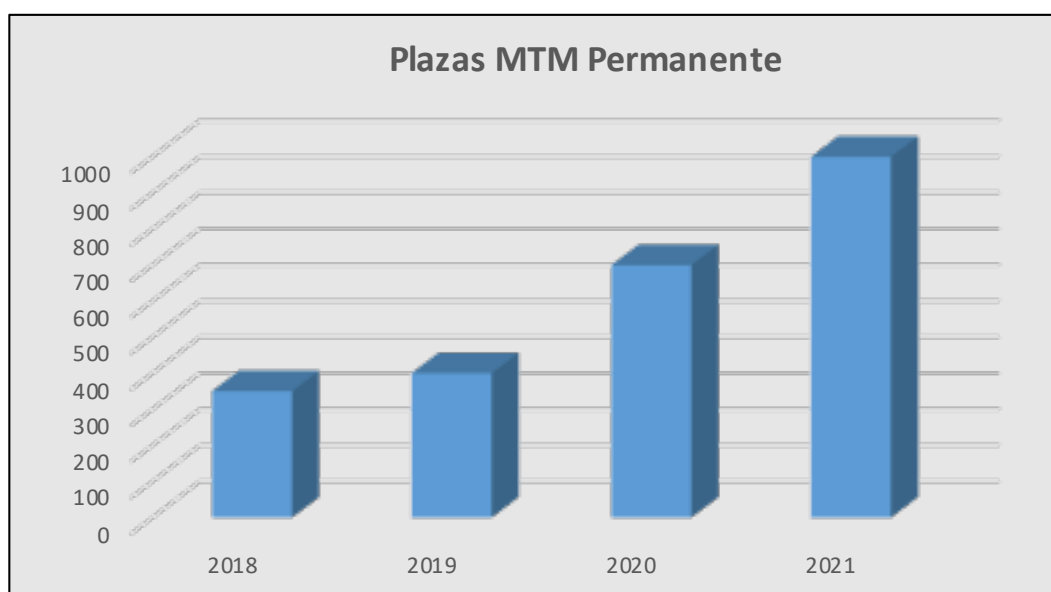
	CUERPO/ESCALAS DE ADSCRIPCIÓN	PLAZAS	
		CABO 1.º/CABO	
E. TIERRA	Agrupación de Especialidades Operativas	366	665
	Agrupación de Especialidades Técnicas	299	
ARMADA	Cuerpo General	174	260
	Cuerpo de Infantería de Marina	86	
E. AIRE	Cuerpo General	75	75
<b>TOTAL</b>		<b>1.000</b>	

Fuente: Dirección General de Personal

Hay que indicar que el número de plazas permanentes se ha incrementado durante los últimos años, conforme se muestra en el siguiente cuadro:

AÑO	Plazas MTM permanente	INCREMENTO
2018	350	
2019	400	14 %
2020	700	75 %
2021	1.000	42 %

Fuente: Dirección General de Personal



Fuente: Dirección General de Personal

### Medida 3

Desde el ciclo 2018/19 se autorizan 100 plazas para el pase voluntario a la reserva de personal de tropa y marinería permanente, mayor de 54 años, cantidad ya fijada con carácter periódico anual.

#### PLAZAS DE RESERVA VOLUNTARIA PARA MTM

	CUERPO/ESCALA	EMPLEO	CICLO 2021/2022
<b>E. TIERRA</b>	Cuerpo General/Escala de tropa	Cabo 1.º	62
<b>ARMADA</b>	Cuerpo General/ Escala de marinería	Cabo Mayor	4
		Cabo 1.º/Cabo	19
	Cuerpo de Infantería de Marina/ Escala de tropa	Cabo Mayor	1
		Cabo 1.º/Cabo	4
<b>E. AIRE</b>	Cuerpo General/Escala de tropa	Cabo 1.º	10
<b>TOTAL</b>			<b>100</b>

Fuente: Dirección General de Personal

### Medida 4

La asignación económica de los reservistas de especial disponibilidad (RED) se ha venido revalorizando, desde su implantación en 2006, hasta alcanzar en 2021 los 664,36 euros (un incremento del 5,5 % desde 2018). Esta percepción económica es compatible con remuneraciones que se puedan obtener en el ámbito laboral privado.

En 2022, la previsión es una subida de un 2 % en la asignación, hasta 677,65 euros mensuales.

	ASIGNACIÓN ECONÓMICA A RED	
	ASIGNACIÓN	INCREMENTO
<b>2019</b>	645,51 €	2,50 %
<b>2020</b>	654,51 €	2 %
<b>2021</b>	664,36 €	0,90 %

Fuente: Dirección General de Personal

### Medida 5

En las convocatorias de 2021 se ofertaron un total de 328 plazas para el acceso a cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos, de las cuales 250 estaban reservadas a MTM y RED, lo que representa en conjunto un 76 %, superando de ese modo el porcentaje propuesto en la medida. Por otra parte, basado en la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para 2021, se reservaron 150 plazas para MTM y RED de acceso a personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa, lo que supuso prácticamente el 50 % de las plazas convocadas. Ese porcentaje de reserva se mantiene para el año 2022.

Durante el año 2021, se convocó un proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, como personal laboral fijo, en los grupos profesionales M1 y E2 sujetos al

IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en el Ministerio de Defensa, reservando 130 plazas a militares de tropa y marinería, personal reservista de especial disponibilidad y militares de complemento, de las 156 ofertadas. De estas 130, se reservó un cupo de 21 a MTM en los últimos diez años de compromiso, acumulables a las plazas reservadas al personal militar cuando estas no se cubran.

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 150 plazas a militares de tropa y marinería y personal reservista de especial disponibilidad, de las 324 ofertadas. De estas 150 plazas, se reservaron un cupo de 17 plazas a MTM en los últimos diez años de compromiso, acumulables a las plazas reservadas al personal militar cuando estas no se cubran.

## **Medidas 7 y 8**

### PROGRAMA CONSIGUE +

El programa CONSIGUE+, basado en un modelo híbrido de enseñanza semipresencial y modular, en las unidades y centros de formación acreditados, dirigido a la obtención de diversos títulos. Hasta la fecha se imparten seis titulaciones, que se amplían a nueve a principios de 2022, con el objetivo final de alcanzar las 15 titulaciones.

En el curso escolar de 2021 se han impartido módulos de seis títulos: emergencias sanitarias, electromecánica de vehículos automóviles, cocina y gastronomía, sistemas microinformáticos y redes, instalaciones de telecomunicaciones, instalaciones frigoríficas y de climatización.

En la primera convocatoria de 2021, iniciaron los módulos formativos 172 alumnos.

### SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPE)

1. Programas formativos: 22 cursos con un total de 460 alumnos.
2. Finalización de módulos pendientes del año 2020: 45 cursos con un total de 606 alumnos.
3. Cursos de especialidades formativas de promoción interna: programados 40 cursos en dos centros, Ronda y Santoña, con un total de 250 alumnos.

### CURSOS DESARROLLOS EN COLABORACIÓN CON MEFP

Se han realizado 88 cursos, adscritos a diversas familias profesionales, todos ellos con certificado de profesionalidad, con un total de 1.666 alumnos.

## **Medida 13**

Durante el año 2021 el número de MTM que obtuvieron becas de apoyo a la formación fueron 340.

En el marco del nuevo Plan Estratégico de Subvenciones 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 pasado de 150.000 € en 2018, a 269.792 en 2021, lo que representa un incremento de casi el 80 % en cuatro años. En el siguiente cuadro se observa su comparativa respecto a los años 2019 y 2020, así como los recursos económicos asignados para becas de formación.

## BECAS DE APOYO A LA FORMACIÓN MTM

	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: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

### Medida 19

El número total de MTM y RED que ingresaron, con reserva de plaza, como consecuencia de las diferentes convocatorias que se indican, fue el siguiente:

- Convocatoria para el ingreso en la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil: ingresan 664 militares de tropa y marinería, un 79 % del total de plazas reservada.
- Convocatoria para ingreso como personal laboral fijo en la categoría de Policía Portuario de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife: ingresan 18, 11 MTM y 7 RED, ocupando el 100 % de las plazas ofertadas.

El resto de las convocatorias se encuentra en proceso de asignación, en el momento de recibirse la información.

### Medida 20

En la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2022 se reafirma 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 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 y que será la herramienta tecnológica que sustente la ejecución de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional y la puesta en marcha del Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP) del personal militar y RED.

Durante el año 2021, en la plataforma SAPROMIL, se publicaron un total de 113 ofertas de trabajo, en las que se inscribieron un total de 549 militares.

### Medida 28

Se inició la fase II del Programa «Rumbo Empleo», con un curso, enmarcado en la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional del Ministerio de Defensa, dirigido al personal de las OFAP, OAP, y otros organismos de apoyo al personal de los Ejércitos y la Armada. Posteriormente está prevista la realización de otro curso que permita una formación avanzada en orientación laboral, formación de formadores e intermediación laboral, lo que permitirá contar con personal adiestrado en estas disciplinas en toda la geografía nacional.

### Medidas 31 y 32

Con el Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS, se suprimió la edad máxima para el ingreso por promoción, con y sin titulación previa, a todos los Cuerpos Comunes, así como a los Cuerpos de Intendencia y de Ingenieros de los Ejércitos y la Armada. Además, se está redactando una nueva Orden DEF que sustituya a la Orden DEF 1097/2021, de 24 de mayo, para incorporar todas las modificaciones implementadas hasta la fecha y ampliar las titulaciones requeridas, conforme a la continua inscripción de nuevas titulaciones universitarias oficiales en el Registro de Universidades, Centros y Títulos, y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes.

### Medida 33

El número de plazas reservadas en 2021 para MTM en la Guardia Civil, Policía Nacional y Servicio de Vigilancia Aduanera, y su proporción con las plazas convocadas, fue el siguiente:

#### PLAZAS RESERVADAS EN FCSE Y ADUANAS

	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS RESERVADAS	%
GUARDIA CIVIL	2.091	837	40 %
POLICÍA NACIONAL	2.218	444	20 %
SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA	40	16	40 %

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## **Medidas 34 y 37**

Convenios celebrados en 2021 con otras Administraciones públicas (Comunidades Autónomas y corporaciones locales). Durante el año 2021 se formalizaron diez convenios cuyo principal objetivo es la realización de acciones que impulsen la incorporación al mundo laboral de personal militar de las Fuerzas Armadas. En el anexo «J» se detallan los firmados durante el año 2021.

## **Medida 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 sus retribuciones en términos medios de hasta 100,6 euros al mes.

En 2021 se inició el proceso de mejora de las retribuciones del personal militar, con un crecimiento de 175,53 millones de euros sobre el presupuesto base de 2020. Se trata de un 3,69 % de incremento, destinado fundamentalmente a adaptar el complemento de empleo del personal de tropa y marinería a los niveles mínimos fijados para el complemento de destino igualando la cuantía en el empleo de soldado/marinero al nivel 14, el mínimo de los funcionarios del subgrupo C2, y a la mejora del componente singular del complemento específico, que retribuye las especiales condiciones de responsabilidad, preparación técnica y exigencia del puesto.

## **5.1.2. Medidas en proceso de ejecución**

La situación de las dieciséis medidas en proceso de ejecución es la siguiente:

### **MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN**

#### **Medida 6**

Se comenzó la modificación de los planes de estudio de formación, para facilitar la obtención del título de técnico de grado medio, estando prevista la incorporación de dos nuevos módulos comunes a todos los títulos de formación profesional. En ese sentido, se llegó al trámite final previo a su publicación la Orden Ministerial del Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP), que establece que los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada propondrán las modificaciones a los currículos de la enseñanza militar de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería que sean necesarias para dar cumplimiento a lo recogido en esa Orden.

#### **Medida 9**

Continuó el plan de despliegue de redes wifi en 134 emplazamientos en todo el territorio nacional para facilitar las oportunidades de formación. La previsión era dotar en el año 2021 a 86 emplazamientos y finalizar el Plan con 16 más durante 2022.

#### **Medida 11**

Se coordinó con el Ministerio de Educación y Formación Profesional la adaptación de las enseñanzas impartidas en las Fuerzas Armadas al Plan de Modernización de la Formación Profesional.

## Medidas 12 y 16

El Grupo de «Ampliación de Estudios» concluyó sus trabajos con la elaboración de un borrador de programa, procediéndose a su tramitación interna en el Ministerio de Defensa.

### Medida 15

Proponía establecer, de manera coordinada con el SEPE, un catálogo de equivalencias entre los distintos ámbitos de formación y funciones desempeñadas por los militares profesionales durante su estancia en las FAS y las certificaciones de profesionalidad, que permitan la obtención de estas por los integrantes de las FAS. En ese sentido, en el mencionado PAIDP se contempla la elaboración de perfiles profesionales, que orienten a los MTM sobre la formación y trayectorias profesionales a seguir para alcanzar sus objetivos individuales, incluyendo la obtención de las correspondientes certificaciones de profesionalidad, mediante su participación en los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias (PEAC), conforme a las iniciativas que se detallan en la medida 24. Por otra parte, en 2021 la competencia en este ámbito pasó del SEPE al Ministerio de Educación y Formación Profesional, con el que se suscribió un convenio para la realización de cursos de formación para el empleo, orientados a la obtención de certificados de profesionalidad de alta empleabilidad, y vinculados a los ámbitos de formación y funciones desempeñadas por los militares profesionales durante su permanencia en las FAS.

### Medida 17

Se puso en marcha el programa de becas REFUERZA destinado a la obtención por parte de los RED del título de grado medio. Para ello, se modificó el Plan estratégico de subvenciones adaptado las bases reguladoras de la convocatoria de becas y ayudas, estableciéndose en esta última las condiciones y mecanismos de control para su concesión.

16 RED (el 100 % de los solicitantes) resultaron beneficiarios de las becas y ayudas para la obtención de títulos de técnico en grado medio en 2021.

De otra parte, 169 RED participaron en cursos de formación para el empleo.

## MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

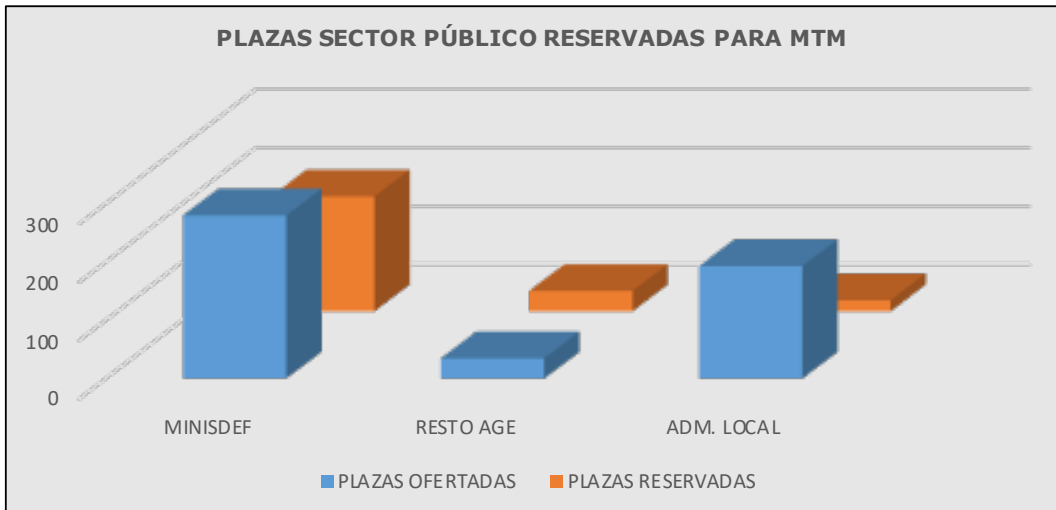
### Medida 18

El número de plazas reservadas para MTM y RED en las diferentes convocatorias del sector público en 2021 fueron:

#### RESERVA DE PLAZAS EN EL SECTOR PÚBLICO

	CONVOCATORIAS	PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS RESERVADAS	%
MINISDEF (P.C.F)	CIENTÍFICOS SUPERIORES DEFENSA	74	53	71,60 %
	INGENIEROS TÉCNICOS ARSENALES ARMADA	62	42	67,70 %
	OFICIALES ARSENALES ARMADA	144	102	70,80 %
RESTO A. G. E.	POLICÍA PORTUARIO	35	35	100,00 %
ADMÓN. LOCAL	POLICÍA LOCAL	193	19	9,80 %

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En 2021 la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife convocó 18 plazas para su policía portuaria. Se está en contacto para, además de continuar con esta colaboración con las instituciones que ya han publicado plazas, como la FNMT, Renfe o ADIF, extender esta reserva a otros organismos de la Administración, como el Instituto Social de la Marina o el Ministerio de Cultura. En el ámbito local de la Administración, se basaron en este modelo de convocatoria múltiples localidades para reservar plazas al personal MTM, con más de 5 años de servicio, en sus policías locales. En esa línea, se realizaron una reserva de 150 plazas desde 2018.

### **Medida 21**

Desde 2019, la DIGENPER viene remitiendo anualmente la propuesta para incluir esta medida (exoneración de la tasa de reposición de MTM y RED) como disposición adicional en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, mediante un plan a 4 años que contempla un máximo de 1.200 plazas anuales, adjuntando memoria económica justificativa del gasto que ello implica.

## **MEDIDAS DE REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL CIVIL**

### **Medida 22**

Las certificaciones profesionales que otorgaba el SEPE han pasado a ser competencia del ME y FP, y su valoración para la oposición a puestos de personal laboral de la AGE compete a todos los ministerios y a sus organismos autónomos asociados y que deben reflejarse en la OEP que publique el Ministerio de Hacienda y Función Pública anualmente.

### **Medida 23**

Se proponía completar el desarrollo de la Ley de Seguridad Privada, para que al personal de las FAS se le facilite la habilitación del Ministerio del Interior para el ejercicio de las funciones de seguridad privada. Tras estudiar el posible encaje de esta medida en el marco legal vigente, la Comisión Interministerial acordó que se facilitase su realización en las propias bases y acuartelamientos. Por otro lado, cabe reseñar el avance en las

publicaciones de PEAC específicos para personal militar que contemplan las acreditaciones de cualificaciones en «Vigilancia y seguridad privada» y en «Cometidos operativos básicos y de seguridad militar». Se está trabajando para elaborar una propuesta de convalidación de alguna de las unidades de competencia comunes a ambas cualificaciones, si bien hay que recordar que la competencia sobre los PEAC escapa de la responsabilidad del Ministerio del Interior.

#### **Medida 24**

Se coordinó con diversos Gobiernos autonómicos como Galicia, Aragón, Castilla y León, Extremadura, Murcia, Andalucía y Madrid, para impulsar los mencionados PEAC para especialidades relacionadas con la experiencia profesional del personal de las Fuerzas Armadas, procesos en los que ya han participado más de 1.000 militares. Además, el Plan de Modernización de la Formación Profesional tiene entre sus líneas de acción la generalización de los PEAC, con el objetivo de acreditar, mediante un procedimiento permanente y en un horizonte de cuatro años, al 40 % de la población activa, menor de 55 años, que, habiéndose formado a través de la práctica profesional, no disponen de un reconocimiento formal de sus competencias profesionales. Para que el personal de tropa y marinería pueda beneficiarse de esa iniciativa, que pretende alcanzar a más de tres millones de personas, se ha actualizado el censo de los PEAC considerados de interés, y se está estudiando la implantación de un sistema de acreditaciones propio en el Ministerio de Defensa, mediante una Resolución Conjunta con el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Al mismo tiempo se continúa la coordinación con el resto de las CC. AA. habiéndose publicado en 2021 convocatorias específicas para personal militar con Andalucía y Madrid, y se están elaborando de forma coordinada nuevas convocatorias en Castilla la Mancha y en la Comunidad Valenciana.

#### **Medida 25**

En los años 2019 a 2021 se han promovido un total de 30 convenios con el sector empresarial privado (13 de ellos en 2021, 12 publicados y 1 en trámite) para impulsar la contratación de personal militar. En la plataforma SAPROMIL se ofertan permanentemente en torno a 100 ofertas de empleo fijo y de calidad, con un histórico de más de 300 empresas participantes y una media en vigor de 70 empresas activas anunciantes.

### **MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA DE DEFENSA**

#### **Medida 35**

Se procedió a potenciar, en las actividades de difusión de la Cultura de Defensa, la puesta en valor del militar, con un plan específico para la tropa y marinería, reflejado en los 45 convenios promovidos por el MINISDEF en los últimos 3 años con entidades públicas y privadas.

#### **Medida 36**

Se continuó trabajando para coordinar el reconocimiento de los méritos individuales de la escala de tropa y marinería por la participación en otras operaciones y misiones. En este sentido, la Orden DEF 1315/2021 de 23 de noviembre establece las normas y procedimientos sobre la concesión, efectos, limitaciones y uso de la medalla de campaña.

## MEDIDAS EN OTROS ÁMBITOS

### Medida 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. Dicho convenio se publicó en el BOE n.º 16, de 19 de enero de 2021. Tiene un plazo de vigencia de 4 años, pudiendo acordarse unánimemente la prórroga por otros 4 años adicionales.

Dicha cesión de datos tiene como finalidad exclusiva la puesta en marcha de acciones concretas sobre la gestión del desarrollo profesional y de la colaboración del personal militar y de los RED.

Permite el cruce de datos sobre la vida laboral de los RED, para conocer su nivel de reinserción laboral y su situación sociolaboral. Este convenio arroja datos que son muy indicativos. De ellos se deduce que el 52,8 % de los RED procedentes de la escala de tropa y marinería, además de la prestación de Defensa, percibe subsidio o prestación por desempleo y el 38,33 %, está trabajando y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, porcentaje que en julio era del 32,8 %.

La situación contrastada con los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social es que, de los 4.161 RED procedentes de tropa y marinería, hay actualmente registrados 1.595 con empleo.

## 5.2. ORGANISMO INTERMEDIO (OI)

Durante el año 2021 el Organismo Intermedio del MINISDEF ha continuado gestionando las solicitudes de financiación de las acciones formativas dirigidas a personal MTM que mantienen una relación temporal de servicios con las Fuerzas Armadas, para favorecer su incorporación al mercado laboral civil.

En ese sentido se han tramitado las solicitudes de financiación correspondientes a las siguientes acciones:

- Convenios con el Instituto Aragonés de Empleo para el desarrollo de un programa de acciones formativas, acreditación de competencias y de incorporación laboral.
- Cursos de acceso a la Formación Profesional de Grado Superior.
- Becas y ayudas a MTM para cursar estudios de Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior.
- Programa RUMBO EMPLEO para el seguimiento y orientación para el empleo y asesoramiento personalizado, hasta lograr su incorporación al ámbito laboral civil.
- Curso para adquirir la especialidad fundamental de Administración para personal de tropa que se haya declarado apto con limitaciones para ocupar cualquier destino de su especialidad fundamental.
- Actividades de asistencia técnica para asegurar una gestión eficaz de las solicitudes de financiación.

La cofinanciación de estas acciones formativas de 2021 supone un retorno económico al presupuesto de Defensa de 1.060.954,77 € de los cuales ya se han recibido 285.461,3 € estando pendiente la recepción del resto.

## 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.

El mecanismo de Seguridad Social al que se refiere la citada Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas se gestiona a través del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), 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 estatutario 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 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 el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y en sus disposiciones de desarrollo según lo dispuesto en el artículo 20 y en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre.

El ISFAS en su actividad por dar el mejor servicio a sus afiliados, a lo largo de 2021, ha actualizado o mantiene los conciertos y convenios siguientes:

- Concierto con las Entidades de Seguro para la Asistencia Sanitaria de Titulares y Beneficiarios, firmado a finales de 2019, para los años 2020 y 2021 y se ha actualizado dicho Concierto con las Entidades de Seguro para los años 2022, 2023, 2024.
- Concierto Colegio Gral. de Farmacéuticos.
- Convenio ISFAS con la Comunidad Autónoma de Madrid para asistencia a personal con discapacidad intelectual (CEISFAS).
- Convenio con MUFACE para uso compartido de locales en Soria.
- Convenio con INVIED para utilización de locales.
- Convenios Rurales con las CC. AA. de Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, y Madrid, para asegurar la prestación de la asistencia primaria sanitaria en determinadas zonas rurales y para integrar a los afiliados

que han escogido recibir la asistencia sanitaria a través de los servicios públicos de salud en el sistema de receta electrónica.

## 6.1. COLECTIVO PROTEGIDO

Se integran en el colectivo protegido por el ISFAS a 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, solo se detallan los datos disponibles 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 y que, a su vez, se hayan podido discriminar entre los datos del resto del colectivo protegido por el ISFAS (Guardia Civil, CNI, etc.).

Los datos y detalles de gestión de la actividad protectora del ISFAS a todo su colectivo protegido, así como la presentación detallada 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 el último lustro:

### EVOLUCIÓN DEL COLECTIVO FAS Y SUS FAMILIARES EN EL ÚLTIMO LUSTRO

COLECTIVO FAS Y FAMILIARES		2017	2018	2019	2020	2021
AFILIADOS OBLIGATORIOS	EJÉRCITO DE TIERRA	85.560	86.933	87.009	85.610	87.431
	ARMADA	23.514	24.198	24.480	24.156	24.583
	EJÉRCITO DEL AIRE	22.957	23.317	23.420	23.448	24.263
	CUERPOS COMUNES	4.021	3.915	3.838	3.709	3.622
<b>TOTAL TITULARES COTIZANTES FAS</b>		<b>136.052</b>	<b>138.363</b>	<b>138.747</b>	<b>136.923</b>	<b>139.899</b>
EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS Y/O FAMILIARES FAS		181	181	160	124	135
RETIRADOS MILITARES FAS		40.014	40.966	41.931	42.393	42.965
VIUDOS FAS		20.459	19.741	19.274	18.608	18.059
HUÉRFANOS FAS		6.041	5.835	5.627	5.352	5.137
OTROS FAS		1.282	1.265	1.195	1.488	1.539
<b>TOTAL TITULARES NO COTIZANTES</b>		<b>67.977</b>	<b>67.988</b>	<b>68.187</b>	<b>67.965</b>	<b>67.835</b>
<b>TOTAL TITULARES</b>		<b>204.029</b>	<b>206.351</b>	<b>206.934</b>	<b>204.888</b>	<b>207.734</b>
CÓNYUGES Y ASIMILADOS		40.637	38.638	36.718	35.119	33.443
HIJOS HASTA 21 AÑOS		72.127	71.066	69.491	65.856	63.877
HIJOS MAYORES DE 21 AÑOS		12.398	11.292	10.529	12.547	11.460
OTROS		1.591	1.514	1.441	1.974	2.057
<b>TOTAL BENEFICIARIOS FAS</b>		<b>126.753</b>	<b>122.510</b>	<b>118.179</b>	<b>115.496</b>	<b>110.837</b>
<b>TOTAL COLECTIVO FAS</b>		<b>330.782</b>	<b>328.861</b>	<b>325.113</b>	<b>320.384</b>	<b>318.571</b>

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Del estudio de la tabla de arriba, en 2021, el número de excedencias para el cuidado de hijos y/o familiares se ha recuperado con respecto a 2020 pero sigue inferior a la media de años anteriores, cosa que, sin duda, viene dada por la situación social y laboral forzada por la pandemia y las medidas tomadas para su contención.

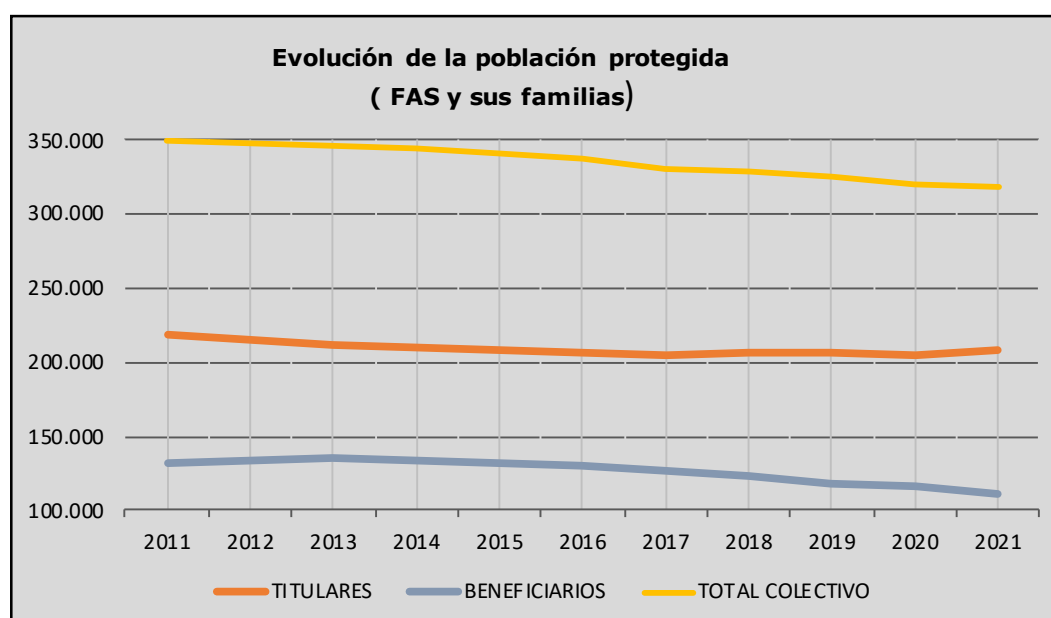
Por otro lado, es de resaltar que, en 2021, la disminución total del colectivo y familiares ha sido de 1.813 personas con respecto al año anterior. En términos generales, esta disminución se está produciendo de forma continuada en los últimos años.

La evolución de la población protegida (FAS y sus familias) en los últimos once 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

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 once años, se observa que el número de beneficiarios de las Fuerzas Armadas ha disminuido en este último lustro en 15.916 personas y que hay una tendencia a la reducción del total del colectivo y familiares que, desde 2011, ha disminuido en 31.502 personas. Es más, a partir de 2014 afecta significativamente al grupo de beneficiarios, que ha disminuido en 23.699 personas, lo que guarda cierta relación con la situación social española en relación con la paulatina incorporación de los beneficiarios al mercado laboral y menor número de hijos en las familias.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución por sexos del colectivo protegido (FAS y sus familias):

DISTRIBUCIÓN POR SEXO							
		TOTAL	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	MUJER / HOMBRE
ISFAS	TITULARES	207.734	168.316	81,02 %	39.418	18,98 %	0,54 %
	BENEFICIARIOS	110.837	39.175	35,34 %	71.662	64,66 %	
	TOTALES	318.571	207.491	65,13 %	111.080	34,87 %	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

En resumen, en cuanto a la distribución por sexo, a 31 de diciembre de 2021, el colectivo protegido por el ISFAS correspondiente a las FAS y sus familias está compuesto por 207.491 hombres y 111.080 mujeres, con una ratio mujer/hombre del 0,54. Esta ratio llama la atención al compararla con el conjunto de la población nacional en el que la ratio mujer/hombre es del 1,55 % (un 49 % son hombres y un 51 % mujeres).

## 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:

- a. Asistencia sanitaria.
- b. Subsidio por incapacidad temporal, en el caso de funcionarios civiles.
- c. Prestaciones económicas y recuperadoras, en su caso, por inutilidad para el servicio, e indemnización por lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter permanente no invalidantes.
- d. Servicios sociales.
- e. Asistencia social.
- f. Prestaciones familiares por hijo a cargo minusválido.
- g. Subsidio especial por maternidad en caso de parto múltiple.

## NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE DE INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2021

NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	Prestaciones			1		13	1	<b>1</b>	<b>1</b>
	Importe €			1.920		18.510	610	<b>20.430</b>	<b>610</b>
<b>ARMADA</b>	Prestaciones					1	1	<b>1</b>	<b>1</b>
	Importe €					830	1.920	<b>830</b>	<b>1.920</b>
<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	Prestaciones						1		<b>1</b>
	Importe €						1.350		<b>1.350</b>
<b>CUERPOS COMUNES</b>	Prestaciones								
	Importe €								
<b>TOTAL</b>	Prestaciones			1		14	3	<b>15</b>	<b>3</b>
	Importe €			1.920		19.340	3.880	<b>21.260</b>	<b>3.880</b>

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

En 2021, el número total de prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes han sido 18 (15 a hombres y 3 a mujeres) por un importe total de 25.140 € (21.260 € en hombres y 3.880 € en mujeres).

## PENSIONES COMPLEMENTARIAS E IMPORTE POR INUTILIDAD PARA EL SERVICIO POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2021

N.º DE PENSIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	Pensión			2		10	5	<b>12</b>	<b>5</b>
	Importe €			382,51		1242,67	623,7	<b>1.625,18</b>	<b>623,7</b>
<b>ARMADA</b>	Pensión	1		1	1	5	1	<b>7</b>	<b>2</b>
	Importe €	166,86		195,41	188,73	606,73	118,74	<b>969</b>	<b>307,47</b>
<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	Pensión			1		1	1	<b>2</b>	<b>1</b>
	Importe €			185,29		109,54	118,74	<b>294,83</b>	<b>118,74</b>
<b>CUERPOS COMUNES</b>	Pensión								
	Importe €								
<b>TOTAL</b>	Pensión	1		4	1	16	7	<b>21</b>	<b>8</b>
	Importe €	166,86		763,21	188,73	1.958,94	861,18	<b>2.889,01</b>	<b>1.049,91</b>

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

En 2021, el número total de pensiones complementarias por inutilidad para el servicio han sido 29 (21 a hombres y 8 a mujeres) por un importe total de 3.938,92 €. que corresponden 2.889,01 € en hombres y 1.049,91 € en mujeres.

## NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE POR GRAN INVALIDEZ POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES, RECONOCIDAS EN 2021

N.º 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					1		1	
	Importe €					118,74		118,74	
ARMADA	Prestaciones								
	Importe €								
EJÉRCITO DEL AIRE	Prestaciones			1,00		1,00		2	
	Importe €			192,10		144,20		336,30	
CUERPOS COMUNES	Prestaciones								
	Importe €								
TOTAL	Prestaciones			1		2		3	
	Importe €			192,10		262,94		455,04	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

En 2021, el número total número de prestaciones por gran invalidez han sido 3 (3 hombres y 0 a mujeres) por un importe total de 455 €.

### 6.3. INICIATIVAS Y QUEJAS DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS, SUS FAMILIARES O ASIMILADOS

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 con el servicio prestado.

#### 6.3.1. Iniciativas y quejas

ISFAS N.º Iniciativas	ASUNTO	OBSERVACIONES
2	ACCESIBILIDAD GEOGRÁFICA	<i>Todas admitidas, estudiadas y respondidas dentro de los tiempos establecidos en la Carta de Servicios con una media en el año 2021 de 2,3 días.</i>
1	FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACIÓN Y REALIZACIÓN DE TRÁMITES	
3	HORARIOS	
12	OTRAS CAUSAS (inclusión de nuevos tratamientos o prestaciones, supresión de trámites legales, disminución de burocracia, teletramitación...)	
<b>18</b>	<b>Total</b>	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

ISFAS N.º Quejas	ASUNTO	OBSERVACIONES
1	BARRERAS FÍSICAS O ARQUITECTÓNICAS	<i>Todas admitidas, estudiadas y respondidas dentro de los tiempos establecidos en la Carta de Servicios con una media en el año 2021 de 3,6 días por respuesta.</i>
1	HORARIOS DE ATENCIÓN	
1	TIEMPOS DE ESPERA EXCESIVOS	
3	ACCESIBILIDAD DE INFORMACIÓN	
5	INFORMACIÓN PREVIA INSUFICIENTE O DEFICIENTE	
2	FALTA DE COMPETENCIA	
3	FALTA DE CORTESÍA O EDUCACIÓN	
2	FALTA DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN	
2	FALTA DE EQUIDAD EN EL TRATO	
1	FALTA DE COMPRENSIÓN DE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS	
51	ERRORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO	
14	FALTA DE SIMPLICIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS	
2	TIEMPOS DE TRAMITACIÓN EXCESIVOS	
8	INCUMPLIMIENTO DE LA EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO	
76	OTRAS CAUSAS (Dirigidas a las entidades que prestan la Asistencia Sanitaria)	
5	FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACIÓN Y REALIZACIÓN DE TRÁMITES	
2	INFORMACIÓN ON-LINE DEFICIENTE	
1	TIEMPOS DE TRAMITACIÓN EXCESIVOS	
1	INCUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE SERVICIO	
<b>181</b>	<b>Total</b>	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La distribución por Ejércitos/Armada y Cuerpos comunes es la siguiente:

ISFAS AÑO 2021	INICIATIVAS	QUEJAS
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	8	95
<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	3	33
<b>ARMADA</b>	5	37
<b>CUERPOS COMUNES</b>	2	16
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>181</b>

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

### 6.3.2. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas

Todas las quejas 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 la queja y que se han seguido los procedimientos establecidos, si es posible se contacta con el afiliado para tratar de solucionar el problema expuesto.

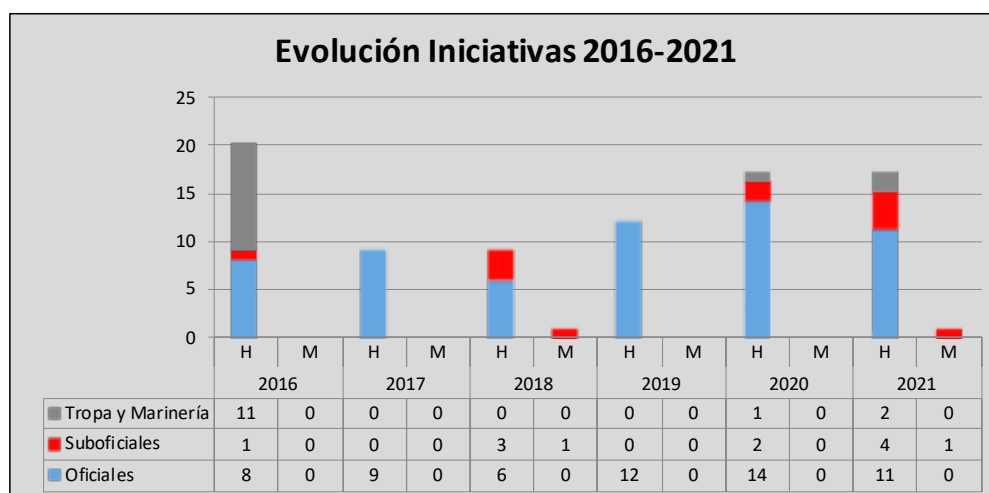
Siempre se le envía al afiliado una respuesta escrita informándole del procedimiento seguido y de las posibilidades que tiene de solucionar el problema expuesto. Si se detecta que algún organismo interno del ISFAS no ha actuado conforme a los procedimientos vigentes se le informa de ello, se le propone la solución y se actúa para corregir el error.

En los casos en que, aunque presentadas en las delegaciones del ISFAS, las quejas 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 expuesto. Si la respuesta de la entidad no satisface al afiliado se le ayuda a preparar la reclamación ante la Comisión Mixta Provincial ISFAS-Entidad.

### 6.3.3. Evolución de las iniciativas y quejas tramitadas

EVOLUCIÓN INICIATIVAS	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	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
Suboficiales	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	2	0	4	1
Tropa y marinería	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
TOTALES	12	0	20	0	9	0	9	1	12	0	17	0	17	1
	12		20		9		10		12		17		18	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas



Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

EVOLUCIÓN QUEJAS	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	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
Suboficiales	12	0	7	0	8	1	14	0	137	11	25	4
Tropa y marinería	11	0	8	3	8	2	4	4	29	5	46	8
TOTALES	51	1	44	5	47	3	52	4	262	35	154	27
	52		49		50		56		297		181	

Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas



Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Como se aprecia en el cuadro el número de quejas presentadas en 2021 han sido 181, cantidad inferior a las registradas en 2020 pero es una cifra muy superior a las de años anteriores a la pandemia, cuando el promedio de años anteriores era de 63.

Durante 2021 los principales motivos de quejas contra las entidades, presentadas en las delegaciones del ISFAS, han sido los siguientes:

1. Negativa de las entidades a realizar pruebas PCR o falta de instalaciones para ello.

La razón de esa negativa de las entidades es que la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, exceptúa del ámbito de las mutualidades las actuaciones de vigilancia epidemiológica. Como consecuencia la responsabilidad de las pruebas en estos casos (motivados por contacto estrecho con positivos o cuando no aparezcan síntomas claros de padecer la enfermedad) es de los servicios públicos de salud y no de las entidades, que sí deben hacerlas cuando el individuo presenta síntomas claros de padecer la enfermedad o en el caso de actuaciones derivadas de tratamientos (ingreso en hospitales, antes de operaciones, etc.). Muchos afiliados desconocen este extremo lo que los lleva a solicitar las pruebas en el sitio equivocado.

2. Problemas relacionados con la vacunación.

Algunos afiliados pedían inicialmente que sus entidades les proporcionaran la vacuna y se sentían discriminados con respecto al régimen general de la Seguridad Social hasta que se consiguió coordinar con las diecisiete comunidades y las dos ciudades autónomas el procedimiento de inclusión de los mutualistas en las listas de vacunación.

3. Vacunación contra la gripe y tercera dosis de la vacuna contra el COVID.

De nuevo aquí se han producido disfunciones hasta que se han coordinado los procedimientos con las autoridades sanitarias autonómicas. También se han producido

disparidades de criterios entre las entidades que han establecido protocolos distintos entre ellas e incluso la misma entidad en diferentes provincias, causando confusión en algunos afiliados.

#### 4. Vacunación infantil contra la COVID.

Igualmente se han producido quejas motivadas por el retraso en la vacuna de los hijos menores de mutualistas que al carecer de Código de Identificación Personal Autonómico no podían acceder inicialmente a los sistemas de autocita.

#### 5. Distribución de test de antígenos gratuitos.

Algunos afiliados se han quejado de la dificultad que, en algunas comunidades autónomas, tenían para tener acceso a dichos test, aunque en la mayoría de las comunidades desde el principio se les han proporcionado presentando el DNI.

#### 6. Otras.

El resto de las quejas reseñables 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.

## 7. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR

Los miembros de las Fuerzas Armadas están sometidos a determinadas limitaciones en la regulación de sus derechos fundamentales teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas de su estatuto y condición militar y de las exigencias de la seguridad y defensa nacional. Entre estas peculiaridades destaca el riesgo personal, la constante disponibilidad para el servicio, la limitación en el ejercicio de los derechos fundamentales y la frecuente movilidad geográfica que requiere la carrera militar, lo que dificulta la conciliación. Estas 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 actualmente 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».

Desde la entrada en vigor del Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, las retribuciones del personal militar han permanecido invariables hasta el año 2020.

### 7.1. MODIFICACIONES RETRIBUTIVAS RELATIVAS AL AÑO 2021

En diciembre de 2020 se inició un proceso de mejora de las retribuciones del personal militar. Así, por Real Decreto 1053/2020, de 1 de diciembre, se modificó el Reglamento de retribuciones para corregir la pérdida retributiva del personal militar en reserva con más de sesenta y tres años, con efectos de 1 de noviembre de 2020. Medida que supuso

un coste estimado de 9.182.362 euros en 2021 y afectó a un total de 2.975 efectivos que se encontraban en esta situación.

Posteriormente, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en su artículo 24.cinco, autorizó al Ministerio de Defensa a aplicar el incremento adicional regulado en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, y el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por los que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, para implantar planes de mejora de la eficiencia y para la adecuación de las retribuciones del personal militar a la mayor exigencia, capacitación técnica y disponibilidad permanente requerida por las misiones que le son encomendadas.

Además, se dispuso que este incremento adicional podrá destinarse a adaptar el complemento de empleo del personal de tropa y marinería a los niveles mínimos fijados para el complemento de destino de los funcionarios, así como a la revisión del complemento específico del personal militar.

Con esta base legal, además de la actualización anual del 0,9 % aplicable a todos los empleados públicos, se adaptó el complemento de empleo del soldado y marinero al nivel 14, mínimo del complemento de destino del funcionario, con un coste estimado para el año 2021 de 14.831.589 euros, lo que beneficia a un total de 43.469 militares de la escala de tropa y marinería con el empleo de soldado y marinero.

Así mismo, mediante acuerdo de la Comisión Superior de Retribuciones Militares, se incrementaron las cuantías de los trece primeros tipos del componente singular del complemento específico asignado a los puestos que pueden ser ocupados por el personal militar, con un coste estimado de 66.006.271 euros que beneficia a un total de 106.819 puestos. Todos los puestos susceptibles de ser ocupados por personal de tropa y marinería se mejoraron.

Además, por Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo se procedió a la revisión del componente general del complemento específico.

El conjunto de las medidas retributivas aprobadas para el personal militar supone un impacto económico total estimado por el Ministerio de Defensa en 198.098.622 euros. De esta cuantía, el 56 % corresponde a militares de tropa y marinería, el 21 % a los suboficiales y el 23 % a los oficiales.

## 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.

- Sueldo
- Trienios
- Pagas extraordinarias

Son idénticas a las de los funcionarios para los mismos subgrupos de clasificación cuyas equivalencias vienen fijadas conforme establecía el artículo 152.2 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal de las Fuerzas Armadas.

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 en concordancia con el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, con las equivalencias entre los subgrupos de clasificación y empleos militares que figuran en el siguiente cuadro:

EMPLEOS MILITARES	Subgrupos de clasificación
De general de Ejército / almirante general / general del Aire a teniente / alférez de navío	A 1
De alférez / alférez de fragata a sargento	A 2
De cabo mayor a soldado / marinero, con una relación de servicios de carácter permanente	C 1
De cabo primero a soldado / marinero, con una relación de servicios de carácter temporal	C 2

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			
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			C2
	Soldado / marinero			

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.

## TRINIENIOS

Los trienios 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.

En la Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar, se regulan otras situaciones en las que se computa el tiempo a efectos del perfeccionamiento y devengo de trienios. Entre ellas, la situación de servicios especiales (artículo 109.3) o el tiempo transcurrido en situación de reserva (artículo 113.11).

Existe un amplio abanico de situaciones que pueden generar, en cada caso, un reconocimiento de trienios.

En este sentido, y a efectos de trienios a los militares se les computa el tiempo igual que a los funcionarios cuando están en la situación de servicios especiales y en excedencia por cuidado de familiares.

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 solo devengarán trienios a partir de la fecha del inicio del compromiso de larga duración.

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL 2020	IMPORTE EXTRA 2021
A1	46,32	28,59
A2	37,78	27,54
C1	28,59	24,69
C2	19,46	19,27

Fuente: Boletín Oficial del Estado

## 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 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.

Se debe señalar que, por Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios, se produjo una reducción de las cuantías relativas al sueldo y trienios, que intervienen en el cómputo de la paga extraordinaria, aplicable a todos los empleados públicos, incluido el personal militar.

Concretamente, el anexo IV de esta norma, modifica los importes de sueldo y trienios que participan en el cálculo de la paga extraordinaria, de manera que los subgrupos inferiores ven reducida su diferencia con los superiores, superándolos incluso en algún caso, como sucede entre los subgrupos A2 y A1.

### 7.2.2. Retribuciones complementarias

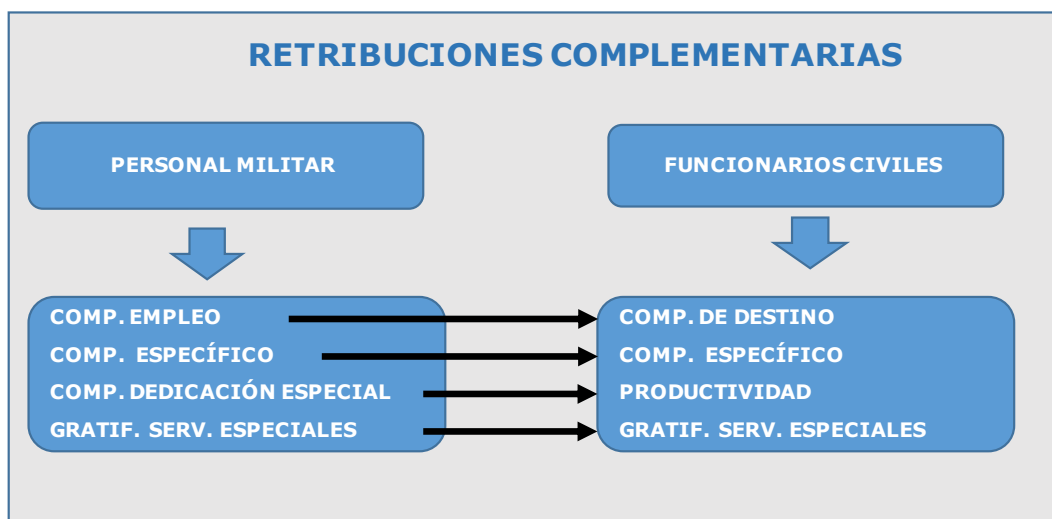
El artículo 3.1 del Reglamento de retribuciones dispone que: «Son retribuciones complementarias: el complemento de empleo, el complemento específico, el complemento de dedicación especial y la gratificación por servicios extraordinarios».

El apartado segundo del mismo precepto establece que: «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».

Por lo tanto, son:

- Complemento de empleo.
- Complemento específico.
- Complemento de dedicación especial.
- Gratificación por servicios extraordinarios.

En el siguiente cuadro se establecen las equivalencias de estas retribuciones con las correspondientes a los funcionarios civiles del Estado.



## COMPLEMENTO DE EMPLEO

Retribuirá la distinta responsabilidad según el empleo militar que se tenga, derivada del ejercicio de la profesión militar. Responderá a la estructura jerarquizada de las Fuerzas Armadas. 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.

El militar percibe este complemento por el empleo que ostenta, independientemente del puesto ocupado. Este complemento de empleo de los militares no es propiamente equivalente al complemento de destino de los funcionarios, que se asigna por el puesto de trabajo desempeñado o del nivel consolidado por el desempeño de otros puestos del mismo nivel durante dos años ininterrumpidos o tres con interrupción.

El único elemento común, que presenta un carácter instrumental, es que las cuantías del Complemento de Empleo se obtienen por referencia a los importes de los niveles del Complemento de Destino asignado a los puestos de trabajo de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con excepción de los oficiales generales que no tienen asignado un nivel de Complemento de Empleo sino una cuantía establecida específicamente para ellos.

EMPLEO	Comp. Empleo mensual
General de ejército / almirante general / general del aire	1.697,88 €
Teniente general / almirante	1.358,33 €
General de división / vicealmirante	1.225,23 €
General de brigada / contralmirante	1.081,99 €
Coronel / capitán de navío	970,49 €
Teniente coronel / capitán de fragata	929,71 €
Comandante / capitán de corbeta	888,86 €
Capitán / teniente de navío	779,83 €
Teniente / alférez de navío	651,06 €
Alférez / alférez de fragata	651,06 €
Suboficial mayor	610,30 €
Subteniente	569,45 €
Brigada	528,70 €
Sargento primero	491,11 €
Sargento	466,05 €
Cabo mayor	440,97 €
Cabo primero (permanente)	415,87 €
Cabo (permanente)	365,73 €
Soldado / marinero (permanente)	340,70 €
Cabo primero	415,87 €
Cabo	365,73 €
Soldado / marinero	340,70 €

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## COMPLEMENTO 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».

A estos efectos hay que distinguir dos conceptos importantes:

### > El componente general

Es la parte del complemento específico que se percibe en función del empleo que se tenga, siguiendo un orden jerárquico creciente con cuantías que se incrementan dentro de cada una de las categorías o escalas, produciéndose un solapamiento de este complemento entre escalas, de tal forma que las cuantías asignadas a los empleos más altos de la categoría inferior sobrepasan en algunos casos a los correspondientes a los primeros empleos de la categoría superior.

- Así, en la Escala de tropa y marinería, el cabo mayor supera ligeramente la cuantía asignada al empleo de sargento de la Escala de suboficiales.
- En la Escala de suboficiales la cuantía asignada al suboficial mayor supera las cuantías asignadas a los empleos de teniente, capitán, comandante y teniente coronel.
- En la Escala de oficiales, la cuantía asignada al teniente es inferior a la de sargento primero; y la de capitán es similar a la de brigada; y la de comandante inferior a la de subteniente.

Como se ha indicado anteriormente, por Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo, se modificó el Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, revisando el componente general del complemento específico cuyas cuantías se abonan con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

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

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

El componente general es especialmente relevante, porque es una retribución consolidada, ya que el militar lo percibe en situaciones en las que no ocupa destino. Este componente interviene en la cuantificación de otras retribuciones como son las indemnizaciones por destino en el extranjero y las indemnizaciones por participación en operaciones de mantenimiento de la paz y ayuda humanitaria.

#### ➤ El componente singular

Los puestos podrán tener asignado un componente singular de los establecidos en el anexo IV del Real Decreto 1314/2005, que figurará en la correspondiente relación de puestos militares. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto.

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.

El componente singular, conceptualmente se aproxima al complemento específico de los funcionarios y, por este motivo, es el que interviene en el proceso para la concesión de la compatibilidad con actividades privadas del personal militar.

En este sentido, el importe del Componente Singular del Complemento Específico debe ser inferior al 30 % de las retribuciones básicas, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad, permitiéndose solicitar la reducción hasta ese límite posibilitando así la concesión de la compatibilidad privada, para aplicación de lo establecido en la disposición adicional duodécima de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Tipo CSCE	Importe mensual	Tipo CSCE	Importe mensual
35	1.509,64 €	17	420,95 €
34	1.415,31 €	16	382,37 €
33	1.335,09 €	15	345,64 €
32	1.258,45 €	14	310,43 €
31	1.184,04 €	13	296,89 €
30	1.111,66 €	12	290,49 €
29	1.041,55 €	11	262,99 €
28	979,93 €	10	236,47 €
27	917,99 €	9	211,36 €
26	852,84 €	8	187,92 €
25	789,20 €	7	167,50 €
24	725,86 €	6	150,83 €
23	675,68 €	5	134,17 €
22	627,49 €	4	120,50 €
21	582,99 €	3	107,06 €
20	540,28 €	2	94,45 €
19	499,78 €	1	84,17 €
18	459,48 €		

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL

Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto. Este complemento se ajustará a los siguientes parámetros:

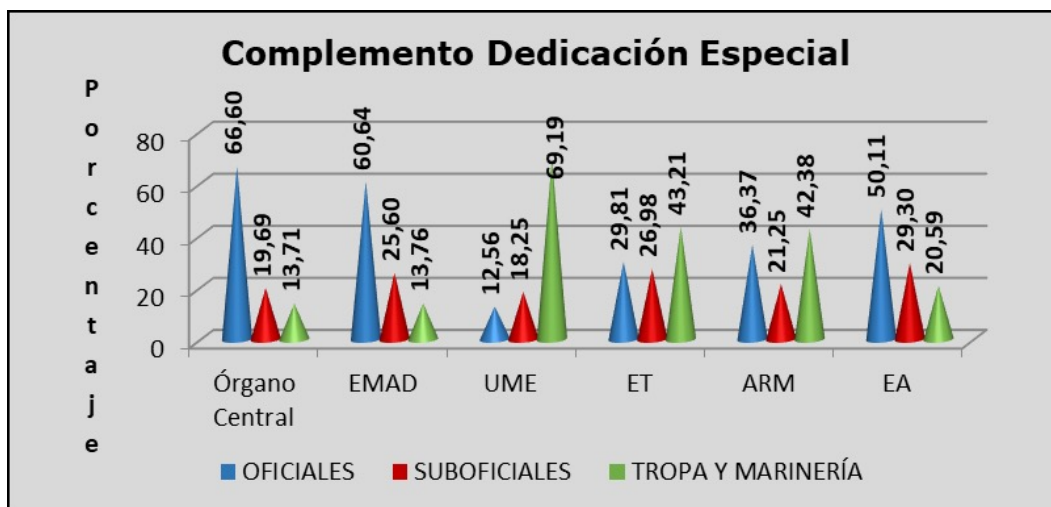
- Su cuantía podrá estar diferenciada en distintos conceptos y tipos.
- El ministro de Defensa aprobará los criterios de asignación y las cuantías por abonar de dicho complemento dentro de los créditos que se asignen específicamente para esta finalidad.
- La percepción de esta retribución complementaria 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	66,6	19,69	13,71
EMAD	60,64	25,6	13,76
UME	12,56	18,25	69,19
EJÉRCITO DE TIERRA	29,81	26,98	43,21
ARMADA	36,37	21,25	42,38
EJÉRCITO DEL AIRE	50,11	29,3	20,59

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

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:



Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

La distribución media por categorías del complemento de dedicación especial sería la siguiente:

OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA Y MARINERÍA
%	%	%
42,68	23,51	33,81

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

Según el cuadro anterior, son los suboficiales los que en menor proporción perciben el complemento de dedicación especial. En el gráfico siguiente se puede observar:



Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

Como ya indicó este Observatorio como recomendación en su *Estudio sobre Retribuciones en las Fuerzas Armadas* incluido en la Memoria Informe del año 2016, deberían incrementarse progresivamente los créditos asignados al Complemento de Dedicación Especial.

Hay que indicar finalmente, en relación con la percepción de este complemento, las siguientes particularidades importantes:

- Su incompatibilidad con la Indemnización por participación de Operaciones de Ayuda Humanitaria y Mantenimiento de la Paz, reguladas por 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, salvo en los meses coincidentes con el inicio o fin de misión, en los que sí son compatibles, si bien en dichos meses, para que sea aplicable la compatibilidad, ha de prestarse servicio al menos un día en la función habitual del personal que ha de ser distinta a la de su participación en la operación.
- La compatibilidad de percepción de este complemento con el ejercicio de una actividad privada, recientemente materializado a través de la publicación de un criterio interpretativo dictado por la persona titular de la Subsecretaría de Defensa. El criterio restrictivo que se mantenía hasta el momento había quedado tácitamente inhabilitado y en desuso, al haber cambiado la naturaleza de dicho complemento, atendiendo fundamentalmente a la definición que de él hace el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, que lo vincula al rendimiento efectivo de la persona que ocupa un puesto y no al puesto concreto que desempeña el militar.

## **GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

Se concederán por servicios prestados fuera de la jornada laboral de trabajo, tendrá carácter excepcional y no podrá ser fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

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.

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 y del Espacio, en virtud de los convenios de colaboración celebrados con ministerios, diversas comunidades autónomas y otras entidades de derecho público.

Se concederá por el Ministro de Defensa dentro de los créditos asignados a tal fin y en las cuantías que este determine. No originará ningún tipo de derecho individual las cantidades que se perciban por la gratificación por servicios extraordinarios, el complemento de dedicación especial / de productividad y el complemento específico.

Por otra parte, y al igual que sucede con el Complemento de Dedicación Especial, las gratificaciones por servicios extraordinarios son incompatibles con la percepción de:

- La indemnización por participación en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero, reguladas por la Orden Ministerial 7/2015.
- La indemnización por participación en navegaciones, maniobras o ejercicios, recogida en los artículos 18, 19 y disposición transitoria primera del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

### 7.2.3. Otras retribuciones e indemnizaciones

Para completar conceptualmente el resto de las retribuciones contempladas en la legislación en el ámbito del Ministerio de Defensa, había que mencionar la ayuda para vestuario, la indemnización por residencia, el complemento por incorporación, el incentivo por años de servicio, las prestaciones familiares y las pensiones de recompensas y de mutilación, que se devengarán a tenor de lo que se estipula en el artículo 4 del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

#### AYUDA PARA VESTUARIO

Se percibirá en una cuantía mensual de 26,70 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.

AYUDA VESTUARIO 2021	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
Todos los empleos	26,7	320,4

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

#### INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

Tiene por objeto compensar económicamente la permanencia en determinados destinos del territorio nacional.

GRUPO SUBGRUPO	Gran Canaria y Tenerife	Islas del Archipiélago Canario (excepto Tenerife y Gran Canaria)	Valle de Arán	Mallorca	Islas del Archipiélago Balear (excepto Mallorca)*	Ceuta y Melilla
A1	191,63	622,95	93,56	102,69	113,69	984,50
A2	156,62	448,55	67,41	82,59	99,10	732,88
C1	129,12	361,71	54,37	71,90	90,56	597,58
C2	106,45	266,01	34,76	47,67	61,26	394,19
E (Ley 30/1984) Agrup. Prof. (RDL 5/2015)	94,03	234,94	28,20	44,19	60,74	349,45

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

Los importes anteriores experimentarán en Ceuta, Melilla e islas del Archipiélago Canario, excepto Tenerife y Gran Canaria, los siguientes incrementos mensuales por trienio reconocido en cada grupo:

GRUPO/ SUBGRUPO	En islas del Archipiélago Canario excepto Tenerife y Gran Canaria	Ceuta y Melilla
A1	41,67 €	59,60 €
A2	31,52 €	45,49 €
C1	25,64 €	36,49 €
C2	17,50 €	24,57 €
E (Ley 30/1984) - Agrup. Prof. RDL 5/2015	13,25 €	18,31 €

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## 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.

La cuantía del incentivo será de tres veces el sueldo mensual asignado al subgrupo de clasificación C2 en el mes que cumpla las condiciones.

## INCENTIVO POR AÑOS DE SERVICIO

CLASE	IMPORTE INCENTIVO
Tropa no permanente	2.007,90

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## PENSIONES DE RECOMPENSAS Y 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 de la norma. 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.

En el año 2021 el importe de la prima era:

### PRIMA POR PASE FORZOSO A RESERVA

EMPLEO	Euros
Coronel/capitán de navío	6.248,32
Teniente coronel/capitán de fragata	5.541,63
Comandante/capitán de corbeta	4.821,82
Capitán/teniente de navío	3.884,87
Teniente/alférez de navío	3.484,96
Alférez/alférez de fragata	3.267,88
Suboficial mayor	3.267,88
Subteniente	2.479,49
Brigada	2.319,50
Sargento primero	2.205,26
Sargento	2.193,82
Cabo mayor	1.862,48
Cabo primero (permanente)	1.451,15
Cabo (permanente)	1.302,59
Soldado/marinero (permanente)	1.016,95

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## 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 perciben una asignación mensual por disponibilidad que se encuentra contemplada en las siguientes disposiciones del actual Reglamento de retribuciones:

Disposición adicional novena. «Militares profesionales de tropa y marinería con la condición de reservistas de especial disponibilidad.

Los militares de tropa y marinería reservistas de especial disponibilidad a que se refiere el capítulo V de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, percibirán una asignación mensual por disponibilidad, en doce mensualidades al año, por un importe de 624,24 euros, que se actualizará anualmente según disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado con carácter general para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Si es activado y se incorpora a los Ejércitos, recuperará la condición militar, manteniendo el empleo que tenía en el momento de finalizar su compromiso de larga duración, por el que será retribuido en iguales condiciones que al pasar a esa condición».

*Disposición transitoria sexta.* «Régimen retributivo de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo.

El personal que a la entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, tenga la condición de militar de complemento, continuará rigiéndose por el régimen de compromisos y ascensos de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y percibirán las retribuciones básicas y complementarias propias de su empleo y puesto, no percibiendo trienios, excepto el que tenga un compromiso de larga duración, que los devengará. También podrá percibir, en su caso, el complemento de dedicación especial y gratificaciones por servicios extraordinarios, según lo dispuesto para ello en este reglamento.

Cumplido el compromiso de larga duración se pasará a reservista de especial disponibilidad en las condiciones establecidas en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, percibiendo una asignación mensual por disponibilidad, en doce mensualidades al año, de 1.186,06 euros, que se actualizará anualmente según disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado con carácter general para las retribuciones del personal al servicio del sector público, no cotizando a derechos pasivos ni a ISFAS, pero pudiendo estar voluntariamente en este régimen de seguridad social siempre que abone las cuotas correspondientes al interesado y al Estado.

Cuando sea activado y se incorpore a los Ejércitos, recuperará la condición militar, manteniendo el empleo que tenía en el momento de finalizar su compromiso de larga duración, por el que será retribuido en iguales condiciones que las establecidas en el primer párrafo de esta disposición».

El importe de la asignación mensual a los RED en 2021 fue el siguiente:

### ASIGNACIÓN MENSUAL RED

CATEGORÍA	ASIGNACIÓN MENSUAL
Militares de Complemento	1.287,54 €
Tropa y marinería	664,36 €

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## 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:

«Artículo 2. Definición y clasificación de reservistas.

2. Los reservistas se clasifican en:

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.

«Artículo 37. Régimen económico.

1. Los aspirantes a la obtención de la condición de reservista voluntario, durante su estancia en los centros de formación, o en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, para la realización de la formación militar básica y específica, así como los reservistas voluntarios que sean activados para la realización de períodos de instrucción y adiestramiento o asistir a cursos de formación y perfeccionamiento, percibirán una indemnización calculada sobre el salario mínimo interprofesional diario cuantificada como sigue:

- a) Para el personal aspirante para acceder al empleo de alférez (RV) o alférez de fragata (RV): tres veces dicho salario.
- b) Para el personal aspirante para acceder al empleo de sargento (RV): dos veces y medio dicho salario.
- c) Para el personal aspirante para acceder al empleo de soldado (RV)/marinero (RV): el doble de dicho salario.

2. El personal reservista voluntario, durante el período de activación para prestar servicio, percibirá las retribuciones fijadas para los militares profesionales con empleo equivalente. Para los de tropa y marinería, las retribuciones serán las correspondientes a los militares profesionales, de empleo equivalente, con una relación de servicios de carácter temporal y que no tengan suscrito un compromiso de larga duración.

Esta indemnización se abonará con cargo a los créditos para gastos corrientes, teniendo igual consideración que las indemnizaciones por razón del servicio, y siendo incompatible su percepción con el percibo de las previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. No devengarán retribuciones, por lo que no les es de aplicación lo contemplado con carácter general para los alumnos de formación establecido en el artículo 5.3.

En todos los supuestos de incorporación previstos en su reglamento, los reservistas voluntarios tendrán derecho a efectuar por cuenta del Estado los correspondientes viajes de ida y regreso».

## 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 a 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 % de la indemnización por residencia eventual; y un porcentaje, como máximo, del 100 % 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.

La Orden Ministerial 7/2015 establece en su artículo 2 que:

«1. El personal de las Fuerzas Armadas que participe o coopere en las operaciones de apoyo a la paz y ayuda humanitaria en el extranjero, percibirá las retribuciones que por su empleo, situación y destino le correspondan, y otras retribuciones reguladas en el artículo 4 del Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en adelante el Reglamento, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, no percibiendo el complemento de dedicación especial o productividad, salvo lo dispuesto en el siguiente artículo, y sí recibiendo una indemnización cuyo importe será, para cada empleo, el resultado de la suma de los importes mensuales correspondientes:

- a) Complemento de dedicación especial, en una cuantía variable del porcentaje del complemento de empleo, que se establecerá para cada operación o misión,
- b) indemnización por residencia eventual, en el porcentaje de la dieta entera que se establecerá para cada operación o misión y
- c) el porcentaje de la suma de sueldo, complemento de empleo y componente general del complemento específico, que se establecerá para cada operación o misión.

2. En el caso del personal civil funcionario, incluido el estatutario, laboral y del Servicio de Asistencia Religiosa en las Fuerzas Armadas que participe o coopere en operaciones de mantenimiento de la paz y ayuda humanitaria en el extranjero, la indemnización a que se refiere esta orden ministerial se calculará de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional cuarta del Reglamento».

Para la determinación de los porcentajes se tendrá en cuenta, además de la localización geográfica de la zona de operaciones, las características de cada operación en términos de peligrosidad o riesgo, penosidad, así como las especiales condiciones en que se desarrolla su actividad. Por tanto, los tres conceptos retributivos, establecidos en el artículo 18 del Reglamento de Retribuciones y en el artículo 12 de la Orden ministerial, que se utilizan para calcular el importe de la indemnización, son:

- a) La parte que corresponde al Complemento de Dedicación Especial tiene relación con el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o iniciativa que se requiera durante la operación, y estará referido a un porcentaje del complemento de empleo.
- b) La parte que corresponde a la indemnización por residencia eventual (IRE), que estará en consonancia con el apoyo que le proporcione el elemento nacional (NSE), o de nación anfitriona (HNS) u organismo multinacional que haga sus veces.
- c) La parte de la indemnización que corresponde a la suma del sueldo, el complemento de empleo y el componente general del complemento específico, está asociada al perceptor.

Los requisitos que preceptivamente han de cumplirse para que el personal participante en una operación militar fuera del territorio nacional pueda percibir la indemnización que retribuya las especiales condiciones en que desarrolle su actividad durante su permanencia en esa situación, son:

- a) Autorización por Acuerdo del Consejo de Ministros de la participación del personal del Ministerio de Defensa en la operación, de manera expresa y con su propia denominación.

b) La consideración de la operación como de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria.

Cumplidos estos requisitos se podría fijar la indemnización a percibir. Para ello, el artículo 12 de la citada Orden Ministerial establece que:

«Mediante orden de carácter particular del ministro de Defensa, previo informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas, se regulará para cada operación, los porcentajes de cada uno de los tres conceptos que sirven para calcular el importe de indemnización, según se participe o no, con apoyo NSE (National Support Element / Elemento Nacional de Apoyo)».

La necesidad de dictar una orden ministerial de carácter particular para regular los porcentajes de cada uno de los tres conceptos en cada operación que se inicie podría causar una demora entre el momento que el personal inicia su despliegue y la percepción de dicha indemnización, por lo que se recurre a un sistema de anticipo para que el personal lo perciba desde el comienzo de su participación.

«Artículo 3. Devengo y abono de la indemnización.

1. Las cuantías de este concepto retributivo se abonarán con periodicidad mensual, pero se devengarán por días, para lo cual, en el caso de tener que abonarse por un período inferior al mes, el importe diario se calculará dividiendo el valor mensual de la indemnización por el número de días naturales del mes que se trate.
2. 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 el puesto de trabajo habitual.
3. El abono de la indemnización se realizará para los períodos que figuren en el dato correspondiente del Sistema de Información del Personal del Ministerio de Defensa, calculándose el importe por el módulo de nómina del mismo».

Conforme a la Orden Ministerial se establece que el personal militar reciba un anticipo a cuenta de la indemnización que finalmente se determine para cada operación:

«Disposición adicional única. Anticipo para nuevas operaciones.

Una vez que se haya decidido por acuerdo de Consejo de Ministros, la participación de personal del Ministerio de Defensa en nuevas operaciones, y hasta la aprobación de la correspondiente orden de carácter particular del ministro de Defensa que fije los porcentajes, se autoriza a abonar, en concepto de anticipo de la indemnización, un importe que será el resultado de la suma del 70 % del complemento de empleo en concepto de dedicación especial, más el resultado de aplicar a la indemnización correspondiente a la dieta entera en "Resto del mundo" un porcentaje del 30 % y a la suma de las retribuciones fijadas en el artículo 2.c) de esta orden ministerial (sueldo, complemento de empleo y componente general complemento específico), el porcentaje del 60 %, sin perjuicio de la posterior liquidación una vez haya sido aprobada».

Como se ha dicho anteriormente, es incompatible percibir el Complemento de Dedicación Especial excepto en los meses de inicio y fin de misión. Esta incompatibilidad se establece en el artículo 18 del Reglamento de retribuciones y en el artículo 3 de la OM 7/2015, de 21 de enero.

MISIÓN DE PAZ (1)	TIPO DIETA	% DIETA INDEMNIZAC. POR RESIDENCIA	% SUMA SUELDO C. EMPLEO Y C. GRAL. C. ESPECÍFICO	% C. EMPLEO (C.DEDICACIÓN ESPECIAL)
APOYO MALI: Destacamento aereo en Dakar(Senegal) CON apoyo	Senegal	47	70	70
APOYO MALI: Oficial Enlace en Dakar(Senegal) SIN apoyo NSE	Senegal	90	70	70
APOYO MALI: Personal destacado en Dakar(Senegal) SIN apoyo	Senegal	90	70	70
APOYO MALI: Personal en N'Djamena (Chad) sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Kuwait	35	70	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Irak	57	70	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Irak	57	70	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Irak	57	90	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Jordania	43	70	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Resto del mundo	39	70	70
COALICIÓN INTERNACIONAL CONTRA DÁESH Y NATO MISIÓN IRAK	Resto del mundo	39	90	70
EUFOR ALTHEA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUFOR ALTHEA: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUFOR ALTHEA: Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
EUNAVFOR ATALANTA: Oficiales de enlace con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
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
EUNAVFOR ATALANTA: Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
EUTM MALI: Personal en Mali con apoyo NSE	Resto del mundo	33	90	70
EUTM MALI: Personal operando en Mali SIN apoyo NSE.	Resto del mundo	35	90	70
EUTM RCA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	70	70
EUTM SOMALIA: Personal SIN apoyo NSE.	Resto del mundo	55	70	70
GRUPOS MARÍTIMOS PERMANENTES DE LA OTAN-SNMG 1/2	Resto del mundo	35	70	70
GRUPOS MARÍTIMOS PERMANENTES DE LA OTAN-SNMG 1/2	Resto del mundo	55	70	70
GRUPOS MARÍTIMOS PERMANENTES DE LA OTAN-SNMG MCM 1/2	Resto del mundo	35	70	70
GRUPOS MARÍTIMOS PERMANENTES DE LA OTAN-SNMG MCM 1/2	Resto del mundo	55	70	70
MONITORIZACIÓN ACUERDO DE PAZ COLOMBIA	Colombia	40	70	70
OBS. EUTM MOZAMBIQUE C/A	Resto del mundo	30	60	70
OBS. EUTM MOZAMBIQUE S/A	Resto del mundo	30	60	70
OBSERVADORES Y OFENS UE MEDIO	Resto del mundo	53	90	80
PLAN PERMANENTE DEFENSA AÉREA PERSISTENT EFFORT	Turquía	60	70	70
PLAN PERMANENTE DEFENSA AÉREA PERSISTENT EFFORT	Turquía	60	70	70
PLAN PERMANENTE DEFENSA AÉREA PERSISTENT EFFORT	Turquía	60	90	70
POLICÍA AÉREA - Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Polonia	45	70	70

MISIÓN DE PAZ (2)	TIPO DIETA	% DIETA INDEMNIZAC. POR RESIDENCIA	% SUMA SUELDO C. EMPLEO Y C. GRAL. C. ESPECÍFICO	% C. EMPLEO (C.DEDICACIÓN ESPECIAL)
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Polonia	47	90	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Rumania	39	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Rumania	41	90	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Resto del mundo	43	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Resto del mundo	45	90	70
RESOLUTE SUPPORT MISIÓN-AFGANISTAN: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	60	70
RESOLUTE SUPPORT MISIÓN-AFGANISTAN: Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	40	90	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
SEA GUARDIAN: Personal en Marruecos sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
UNIFIL: Oficial de enlace sin apoyo NSE	Líbano	70	90	70
UNIFIL: Personal con apoyo NSE	Líbano	35	70	70
UNIFIL: Personal embarcado con apoyo NSE	Líbano	35	70	70
UNIFIL: Personal sin apoyo NSE	Líbano	35	90	70

Fuente: SDG de Servicios Económicos y Pagadurías

## 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.

## PASES A RESERVA

### Por permanencia en el empleo:

- + 4 años de GB/CA
- + 7 años entre GB/CA, GD/VA, TG/A
- + 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.

Fuente: Ley 39/2007

Hasta el 31 de julio de 2013 seguía siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 144.2.b) de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal de las Fuerzas Armadas, que dispone: «b) Con excepción de los empleos de la categoría de oficiales generales, de tenientes coroneles de las Escalas de oficiales y de suboficiales mayores, el día 15 del mes de julio del año en que se cumplan treinta y tres desde la obtención de la condición de militar de carrera, los pertenecientes a los Cuerpos Generales, de Infantería de Marina y de Especialistas, los que al corresponderles pasar a esta situación cuenten con menos de cincuenta y seis años de edad, lo harán en la fecha que cumplan dicha edad».

Con posterioridad al 31 de julio de 2013, la condición general para el pase a la reserva ha sido el cumplimiento de la edad de 61 años, conviviendo con otras condiciones de derecho transitorio que revisten el carácter de excepcionales.

La situación de reserva es una situación específica de las Fuerzas Armadas, ya que el resto de los funcionarios pasan directamente de la situación de activo a la de jubilación o retiro, incluso pueden ocupar su puesto de trabajo hasta los 70 años.

En el Cuerpo Nacional de Policía existe la denominada situación de segunda actividad, pero es una situación muy distinta a la de reserva, puesto que a la situación de segunda actividad solo se accede en dos circunstancias excepcionales: con carácter voluntario cuando se lleva 25 años de servicio o con carácter forzoso por insuficiencia psicofísica. Salvo las circunstancias excepcionales mencionadas, el personal del Cuerpo Nacional de Policía pasa de la situación de activo a la de retiro directamente.

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.

El Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, en su artículo 9, determina las retribuciones de los militares en la situación de reserva.

El citado Reglamento establece que en dicha situación se percibirán las retribuciones básicas y un complemento de disponibilidad en virtud de su empleo. Además, se percibirá en los meses de junio y diciembre una paga adicional del complemento específico por un importe igual al 80 % igual al que se perciba por el componente general del complemento específico por el personal en situación de servicio activo.

Siendo este el caso más general hay que distinguir otros dos supuestos más:

- El personal en situación de reserva que ocupe destino o se encuentre en comisión de servicio, percibirá las retribuciones del personal en servicio activo.
- El personal procedente de reserva transitoria percibirá las retribuciones básicas, el complemento de empleo y el componente general del complemento específico correspondientes a su empleo, así como las de carácter personal a que se tenga derecho, pero no se percibirá la ayuda para el vestuario. No obstante, al alcanzarse la edad que tenía fijada este personal para pasar a la reserva en la Ley 17/1989, de 19 de julio, y en todo caso al cumplirse 15 años desde el pase a la situación de reserva transitoria, se percibirán las retribuciones que con carácter general se fijan para la situación de reserva percibiendo el complemento de disponibilidad y la paga adicional del complemento específico, ambas en el 80 % de su importe.

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, incluso dentro de esta en función de la edad.

Es aquí donde se produjo una importante modificación en el año 2020, cuando se dictó el Real Decreto 1053/2020, de 1 de diciembre por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, como sigue:

«Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 9, quedando redactados del siguiente modo:

1. 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. 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.

4. En la situación de reserva procedente de reserva transitoria, se percibirán las retribuciones básicas, el complemento de empleo y el componente general del complemento específico correspondientes a su empleo, así como las de carácter personal a que se tenga derecho, pero no se percibirá la ayuda para el vestuario. No obstante, al alcanzarse la edad que tenía fijada este personal para pasar a la reserva en la Ley 17/1989, de 19 de julio, y en todo caso al cumplirse 15 años desde el pase a la situación de reserva transitoria, se percibirán las retribuciones básicas que con carácter general se fijan para la situación de reserva percibiendo el complemento de disponibilidad y la paga adicional del complemento específico, ambas en el 80 % de su importe».

Efectivamente, hasta el 3 de diciembre de 2020 fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto, se distinguía a efectos retributivos al personal en reserva que no había cumplido 63 años del que ya los tenía cumplidos, este último sufría un nuevo recorte en sus retribuciones. Desde la entrada en vigor del Real Decreto 1053/2020, de 1 de diciembre, el personal en reserva sin destino percibirá las mismas retribuciones con independencia de la edad.

El importe del complemento de disponibilidad según empleo, durante el año 2021, es el reflejado en la siguiente tabla:

EMPLEO	Complemento Disponibilidad mensual
General de ejército / almirante general / general del aire	3.155,87 €
Teniente general / almirante	2.816,32 €
General de división / vicealmirante	2.477,38 €
General de brigada / contralmirante	2.127,69 €
Coronel / capitán de navío	1.867,07 €
Teniente coronel / capitán de fragata	1.630,45 €
Comandante / capitán de corbeta	1.490,86 €
Capitán / teniente de navío	1.278,81 €
Teniente / alférez de navío	1.020,81 €
Alférez / alférez de fragata	990,72 €
Suboficial mayor	1.353,06 €
Subteniente	1.207,36 €
Brigada	1.025,85 €
Sargento primero	875,04 €
Sargento	766,95 €
Cabo mayor	800,21 €
Cabo primero	694,53 €
Cabo	586,25 €
Soldado / marinero N14	511,04 €
Cabo primero antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	591,63 €
Cabo antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	531,16 €
Guardia antigua Escala a extinguir de la Guardia Real	477,23 €

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

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 24,89 %, un teniente coronel un 21,42 %, un comandante un 17,73 % y un subteniente un 14,17 %.

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.

## PÉRDIDA RETRIBUTIVA EN LA SITUACIÓN DE RESERVA

DESCRIPCIÓN	Militares en servicio activo					Reserva	
	Retribución media bruta	Retribución mínima	Retribución máxima	Media mensual dedicación	% con dedicación	Retribución bruta anual	% Pérdida retributiva respecto a activo
TENIENTE GENERAL	94.573,97	92.607,14	96.689,13	1.404,17	100,00	63.602,78	32,75
ALMIRANTE	93.322,38	93.322,38	93.322,38	1.325,33	100,00		
GENERAL DE DIVISIÓN	87.067,01	84.209,23	106.596,52	1.195,67	100,00	352.573,02	32,51
VICEALMIRANTE	86.320,39	84.799,78	87.404,56	1.213,43	100,00	117.165,42	32,13
GENERAL DE BRIGADA	78.433,64	70.271,27	97.986,51	1.017,98	100,00	1.292.984,45	31,31
CONTRALMIRANTE	79.258,76	77.968,00	81.370,62	1.080,44	100,00		
CORONEL	66.414,49	53.742,94	85.488,37	607,13	97,19	37.810.109,35	24,89
CAPITÁN DE NAVÍO	65.943,66	58.825,47	75.402,12	608,55	100,00	3.335.765,73	24,50
TENIENTE CORONEL	58.918,48	48.759,01	83.018,81	479,81	96,12	23.752.298,33	21,42
CAPITÁN DE FRAGATA	57.405,41	48.623,41	73.581,37	459,70	90,60	964.488,38	19,99
COMANDANTE	53.472,70	45.473,12	76.234,92	381,02	98,09	21.555.734,91	17,73
CAPITÁN DE CORBETA	52.777,83	44.880,86	68.727,98	378,06	84,69	1.923.860,80	17,15
CAPITÁN	47.051,63	39.081,04	76.257,73	280,33	97,42	12.666.760,28	12,31
TENIENTE DE NAVÍO	46.894,88	39.646,29	67.017,20	281,61	82,07	320.336,96	14,61
TENIENTE	40.075,70	70.061,55	118.728,03	185,51	96,80	171.656.142,01	6,93
ALFÉREZ DE NAVÍO	40.057,68	72.530,29	90.320,25	197,60	70,59	33.163.672,35	7,19
SUBOFICIAL MAYOR	48.930,42	44.865,58	62.979,89	344,15	100,00	156.619,97	19,98
SUBTENIENTE	43.033,61	38.545,00	60.058,80	178,57	92,25	1.145.044,15	14,17
BRIGADA	39.128,45	33.977,23	62.354,89	158,65	95,66	444.482,33	12,62
SARGENTO PRIMERO	34.948,87	30.754,27	48.639,79	115,73	94,79	9.305.802,42	8,50
SARGENTO	31.736,42	28.323,70	45.274,71	89,16	95,93	304.969,28	3,91
CABO MAYOR	31.057,73	26.970,16	41.986,11	136,09	92,95	1.896.543,38	15,19
CABO PRIMERO COND. MILITAR CARRERA	28.029,09	20.443,33	40.518,06	101,73	92,62	10.022.363,63	11,93
CABO PRIMERO NO PERMANENTE	25.102,30	21.689,65	33.706,14	99,66	96,38		
CABO COND. MILITAR CARRERA	25.961,62	22.121,81	36.182,41	93,52	90,97	255.967,54	10,37
CABO NO PERMANENTE	23.234,49	39.627,99	60.003,92	101,23	92,52		
SOLDADO COND. MILITAR CARRERA	23.718,33	21.569,93	25.996,96	99,53	64,29	21.833,65	7,95
SOLDADO NO PERMANENTE	21.081,46	70.162,72	109.770,66	65,91	92,21		
MARINERO PERMANENTE	22.756,97	20.406,45	24.439,34	106,88	29,41		
MARINERO NO PERMANENTE	20.942,46	54.148,89	89.575,16	83,69	59,72		

Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

En el gráfico siguiente puede observarse el porcentaje de retribuciones que se deja de percibir cuando se pasa a la situación de reserva.



Fuente: Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías

## 8. IMPACTO DE LA COVID-19. DATOS DEL AÑO 2021

En 2021 se han prolongado los efectos de la crisis sanitaria, social y económica ocasionada por la COVID-19.

Los miembros de las Fuerzas Armadas han seguido apoyando a la población en la lucha contra la pandemia de la COVID-19, en estrecha colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Administraciones públicas y otras instituciones.

A lo largo de todo el año, en el marco de la Misión Baluarte, las Fuerzas Armadas (FAS) han continuado desarrollando su gran labor preventiva contra la COVID-19. Los rastreadores militares han estado realizando el rastreo de positivos y su seguimiento a solicitud de las comunidades autónomas (CC. AA.).

Además, en los últimos días del año, las FAS movilizaron más de 1.000 militares, que se integraron a los 150 Equipos Móviles de Vacunación iniciales contra la COVID-19, en apoyo a los Planes de Vacunación de las CC. AA. También se puso a disposición de las comunidades autónomas los hospitales militares Gómez-Ulla de Madrid y el de Zaragoza.

Este informe pretende dar una visión de los aspectos más significativos relacionados con ese esfuerzo.

### ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA (EMAD)

- Número total de personal que ha participado en las diferentes actividades de contención y lucha contra la pandemia en territorio nacional y en el exterior, distinguiendo entre cada una de ellas y todo ello distribuido por categoría militar y sexo en el año 2021, se refleja en las siguientes tablas:

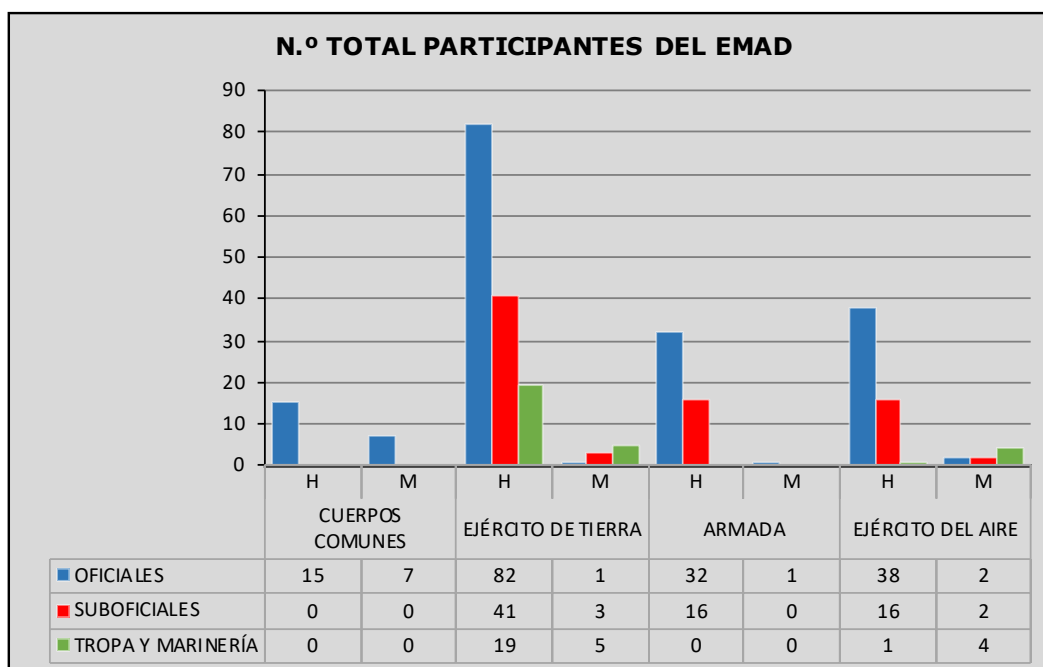
PARTICIPANTES EMAD EN TERRITORIO NACIONAL	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	13	6	81	1	32	1	27	1	153	9
SUBOFICIALES	0	0	39	3	16	0	8	1	63	4
TROPA Y MARINERÍA	0	0	18	5	0	0	1	4	19	9
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>		<b>147</b>		<b>49</b>		<b>42</b>		<b>257</b>	

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

PARTICIPANTES EMAD EN UNIDADES EN EL EXTERIOR	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	2	1	1	0	0	0	11	1	14	2
SUBOFICIALES	0	0	2	0	0	0	8	1	10	1
TROPA Y MARINERÍA	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>		<b>4</b>		<b>0</b>		<b>21</b>		<b>28</b>	

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

El número total de participantes del EMAD (territorio nacional y en exterior) distribuido por categorías militares y sexo se refleja en la figura siguiente:



Fuente: Estado Mayor de la Defensa

2. Las recompensas concedidas por la participación en las actividades de contención y lucha contra la pandemia, en el año 2021, se detallan en los cuadros siguientes:

- Tipo de recompensa: participación en Operación Balmis.

Tipo de recompensa: BALMIS CATEGORÍAS	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	7	1	26	0	10	0	12	0	55	1
SUBOFICIALES	0	0	12	1	2	0	10	0	24	1
TROPA Y MARINERÍA	0	0	4	4	1	0	0	1	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>		<b>47</b>		<b>13</b>		<b>23</b>		<b>91</b>	

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

- Tipo de recompensa: cruces al Mérito Militar, Naval o Aeronáutico

Tipo de recompensa: CRUCES AL MÉRITO MILITAR/NAVAL/AERONÁUTICO	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	1	0	8	0	5	0	7	0	21	0
SUBOFICIALES	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
TROPA Y MARINERÍA	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>11</b>		<b>5</b>		<b>8</b>		<b>25</b>	

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

3. En el siguiente cuadro se muestra el número de enfermos de coronavirus (COVID-19) como consecuencia de su participación en las actividades de contención de la pandemia y lucha contra la misma, en el año 2021:

CATEGORÍAS (ENFERMOS)	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	0	2	5	0	6	1	7	1	18	4
SUBOFICIALES	0	0	15	0	6	0	8	1	29	1
TROPA Y MARINERÍA	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>28</b>		<b>13</b>		<b>17</b>		<b>60</b>	

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

4. En 2021, no se ha producido ningún fallecimiento por COVID-19 en acto de servicio como consecuencia de su participación en las actividades de contención de la pandemia y lucha contra la misma.
5. Medidas adoptadas en apoyo al personal que ha participado en las distintas actividades de contención de la pandemia y su impacto en sus condiciones de trabajo y conciliación:
- En el Cuartel General del EMAD se siguieron medidas las establecidas por la normativa vigente en cada momento. Constantemente higiene de manos, uso obligatorio de mascarilla y distanciamiento social. Adecuación y entrega diaria de material higiénico con base en las normas reguladas por el Ministerio de Sanidad.
  - Se reguló la asistencia al puesto de trabajo según límites establecidos por el Ministerio de Sanidad.
  - Dependiendo de cada nivel de incidencia establecido, se informaba a todo el personal de las limitaciones y restricciones que se debían aplicar. Además, se aplicaron los protocolos dictados por el Ministerio de Defensa.
  - Se potenció el teletrabajo y el establecimiento de turnos presenciales y se redujo el número de reuniones, así como el número de asistentes a las mismas.
  - Se potenció la flexibilidad horaria para el cuidado de menores y familiares a cargo en situación de riesgo.
  - Se efectuó el seguimiento y rastreo de personal afectado en casos COVID-19.

### EJÉRCITO DE TIERRA (ET)

Las actividades de instrucción y adiestramiento específicas llevadas a cabo en el año 2021, para preparar al personal militar del ET participante en las diversas actividades de contención y lucha contra la pandemia, especificando el número de participantes en las mismas han sido las siguientes:

- La realización de los cursos *on-line* por los rastreadores. En estos cursos han participado 5.400 rastreadores, de los cuales aproximadamente 450 son mujeres.
- Jornadas de manejo del robot ATILA para los equipos NBQ de las brigadas, en las que han participado 17 militares, de las cuales 4 son mujeres.
- Jornadas de actualización sobre desinfección en las unidades NBQ no específicas del Mando Componente Terrestre, en las que han participado 105 militares, de las cuales 12 son mujeres.

4. El resto de las actividades de preparación se han realizado en el ámbito del adiestramiento general, empleando en la pandemia capacidades orgánicas que no han necesitado una instrucción y adiestramiento específica en la operación (apoyo sanitario, logística, vacunación, etc.).

### ARMADA (ARM.)

Las actividades de instrucción y adiestramiento específicas llevadas a cabo en el año 2021, para preparar al personal militar de la Armada participante en las diversas actividades de contención y lucha contra la pandemia, especificando el número de participantes en las mismas distribuidos por categoría militar y sexo han sido las siguientes:

ARMADA	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
CURSO DE RASTREADOR «GODATA» DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD	10	7	4	0	13	5	27	12
CURSO DE RASTREADOR DEL CCVDEF (MINISTERIO DE DEFENSA)	27	2	43	6	329	68	399	76
APOYO A LA VACUNACIÓN CONTRA SARS-COV2	93	50	1	0	53	35	147	85
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>59</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>395</b>	<b>108</b>	<b>573</b>	<b>173</b>

Fuente: Estado Mayor de la Defensa

### EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO (EA)

Actividades de instrucción y adiestramiento específicas llevadas a cabo en el año 2021, para preparar al personal militar participante en las diversas actividades de contención y lucha contra la pandemia especificando el número de participantes en las mismas distribuidos por categoría militar y sexo han sido las siguientes:

- Para llevar a cabo la coordinación de las labores de contención y lucha contra la pandemia, en el EA se ha creado la Célula Baluarte, ubicada en el CG del MAGEN. Esta célula está compuesta por el siguiente personal:

CÉLULA BALUARTE			
CATEGORÍAS	H	M	TOTAL
OFICIALES	4	0	4
SUBOFICIALES	4	0	4
TROPA Y MARINERÍA	10	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

- Dentro de las actividades de instrucción y adiestramiento específicas, se han centrado en cuatro aspectos fundamentales:

#### 1. Formación de rastreadores.

- Esta formación ha ido dirigida al personal militar designado para la realización de labores de rastreo, tanto las incluidas dentro del marco de la Operación Baluarte (en apoyo a los servicios sanitarios de las CC. AA.), las específicas de la red de

rastreo del EA (Unidades de Vigilancia Epidemiológicas) y ha sido realizada a través del curso de 20 horas on-line «Jornadas de Formación para Rastreadores de contactos de la COVID-19-EA» y de formación presencial tanto de las materias on-line, como del manejo de las correspondientes herramientas informáticas de rastreo.

- Como complemento al mencionado curso, se han impartido conferencias relativas a aspectos jurídicos (fundamentos legales, materia de protección de datos, deber de confidencialidad) y psicológicos (habilidades de comunicación de los rastreadores, escucha activa, empatía y mensaje asertivo, etc.).
- El personal que ha recibido formación como rastreador es el que se detalla en la siguiente tabla:

<b>FORM. RASTREADORES (OP. BALUARTE Y RED INTERNA EE)</b>			
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
OFICIALES	25	8	<b>33</b>
SUBOFICIALES	39	7	<b>46</b>
TROPA Y MARINERÍA	258	111	<b>369</b>
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>126</b>	<b>448</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

## 2. Formación en labores de limpieza y desinfección.

Esta formación ha ido dirigida al personal militar designado tanto para la realización de labores de desinfección en apoyo de la Misión Baluarte, como a aquel que ha llevado a cabo las tareas de desinfección dentro de las unidades al objeto de crear entornos de trabajo seguros.

El «Módulo Básico de limpieza y desinfección» se ha impartido con apoyo tanto de los Servicios Veterinarios, como de las Secciones Contraincendios de las unidades.

El personal que ha recibido formación en limpieza y desinfección es el que se detalla en la siguiente tabla:

<b>FORMACIÓN EN LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN</b>			
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
OFICIALES	5	0	<b>5</b>
SUBOFICIALES	20	0	<b>20</b>
TROPA Y MARINERÍA	169	17	<b>186</b>
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>17</b>	<b>211</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

## 3. Instrucción y adiestramiento específico para unidades sanitarias de despliegue.

En cuanto a las unidades médicas de despliegue (Unidad Médica de Aeroevacuación (UMAER), Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue (UMAAD)-ZARAGOZA y UMAAD-MADRID), han recibido instrucción específica en el uso de medidas de protección, con el objetivo de dotar de la seguridad necesaria a las operaciones que se han llevado a cabo dentro del marco de las operaciones Balmis y Baluarte. La formación mencionada ha consistido básicamente en los siguientes aspectos:

- Puesta y retirada del equipo de protección individual (EPI).
- Manejo y traslado del paciente infectocontagioso.
- Teóricas sobre medidas de protección tanto individuales, como colectivas contra el SARS-CoV-2.
- Instrucción mediante el uso de los módulos de contención biológica.

El personal que ha recibido esta formación específica es el que se detalla en la siguiente tabla:

<b>FORM. ESPECÍFICA PARA U. MÉDICAS DE DESPLIEGUE</b>			
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
OFICIALES	10	6	<b>16</b>
SUBOFICIALES	6	1	<b>7</b>
TROPA Y MARINERÍA	25	7	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>55</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Estas unidades a su vez han impartido asesoramiento sobre procedimientos NBQ (puesta y retirada de EPI, descontaminación, etc.) a diversas instituciones civiles, entre ellas el Hospital Miguel Servet y el Hospital Lozano Blesa de Zaragoza.

#### 4. Formación específica para personal sanitario.

El personal sanitario, por su parte, ha recibido jornadas preparatorias previas a la campaña masiva de vacunación frente a COVID-19 con los tres tipos de vacunas (AstraZeneca, Pfizer y Moderna). El personal que ha recibido esta formación específica es el que se detalla en la siguiente tabla:

<b>FORM. ESPECÍFICA PARA U. MÉDICAS DE DESPLIEGUE</b>			
<b>Personal sanitario</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
OFICIALES	7	3	<b>10</b>
SUBOFICIALES	0	0	<b>0</b>
TROPA Y MARINERÍA	1	2	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Fuente: Ejército del Aire

Además de la formación antes mencionada, se han impartido conferencias con un doble objetivo:

- Informar al alumnado acerca de las directrices de las autoridades sanitarias sobre las distintas medidas de prevención para la propagación de la COVID-19.
- Concienciar en cuanto a las medidas de protección necesarias para frenar la expansión del virus, en aras a conseguir un entorno seguro para impartir la docencia.

En resumen, el total de personal militar del EA que ha participado en las distintas actividades antes señaladas es el siguiente:

EJÉRCITO DEL AIRE	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Célula BALUARTE	4	0	4	0	10	1	18	1
Form. Rastreadores	25	8	39	7	258	111	322	126
Form. Limpieza y desinfección	5	0	20	0	169	17	194	17
Form. Esp. U. Médicas de despliegue	10	6	6	1	25	7	41	14
Form. Esp. U. Médicas de despliegue (personal sanitario)	7	3	0	0	1	2	8	5
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>463</b>	<b>138</b>	<b>583</b>	<b>163</b>

Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

### UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS (UME)

Las actividades de instrucción y adiestramiento específicas llevadas a cabo en el año 2021 para preparar al personal militar de la UME participante en las diversas actividades de contención y lucha contra la pandemia se reflejan en la siguiente tabla:

UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Curso de rastreadores	5	0	4	0	34	7	43	7
Curso DDD					2	1	2	1
Charlas formación Plan Coraza (COVID-19)	96	9	278	6	1.241	105	1.615	120
Jornadas entretenimiento psicológico	59	2	192	3	1241	72	1.492	77
Conferencia «Buenas Prácticas» COVID 19	66	5	213	5	1045	88	1.324	98
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>16</b>	<b>687</b>	<b>14</b>	<b>3.563</b>	<b>273</b>	<b>4.476</b>	<b>303</b>

Fuente: Unidad Militar de Emergencias

### DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL (DIGENPER)

Militares fallecidos por COVID -19.

Militares fallecidos CATEGORÍAS	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES									0	0
SUBOFICIALES			1		2				3	0
TROPA Y MARINERÍA			2			1			2	1
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>		<b>3</b>		<b>0</b>		<b>6</b>	

Fuente: Dirección General de Personal

## INSPECCIÓN GENERAL DE SANIDAD DE LA DEFENSA (IGESAN)

Totales de la incidencia de la COVID-19.

INCIDENCIA DEL COVID-19 EN EL AÑO 2021	Hombres	Mujeres	TOTAL
MILITARES QUE HAN ESTADO EN AISLAMIENTO	(-)	(-)	30.940
MILITARES CONFIRMADOS «POSITIVO EN COVID-19»	(-)	(-)	13.639
MILITARES HOSPITALIZADOS POR COVID-19	(-)	(-)	201
MILITARES HOSPITALIZADOS POR COVID-19 EN LA RED SANITARIA MILITAR	3	0	3*
PERSONAL HOSPITALIZADO POR COVID-19 EN LA RED SANITARIA MILITAR (INCLUYENDO MILITARES)	413	327	740
PERSONAL SANITARIO MILITAR QUE HA FALLECIDO POR COVID-19	0	0	0
TOTAL DE MILITARES QUE HAN FALLECIDO POR COVID-19	5	1	6

(-) No se dispone del dato desagregado por sexo en positivos, aislados y hospitalizados.  
 \* Este dato se corresponde con el número de militares en activo que fueron repatriados mientras se encontraban desplegados en operaciones en el exterior. El dato total no se puede aportar ya que el Sistema de Información Sanitaria del HCD no discrimina al personal militar del resto de pacientes. Se encontraban desplegados en operaciones en el exterior. El dato total no se puede aportar ya que el Sistema de Información Sanitaria del Hospital Central de la Defensa no discrimina al personal militar del resto de pacientes.

Fuente: Inspección General de Sanidad

Militares hospitalizados por COVID -19 en la red sanitaria militar.

Militares hospitalizados CATEGORÍAS	CUERPOS COMUNES		EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES			1				1		2	0
SUBOFICIALES									0	0
TROPA Y MARINERÍA			1						1	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>0</b>		<b>1</b>		<b>3</b>	

Fuente: Inspección General de Sanidad

Como se aprecia en la tabla, en 2021, la cifra de militares hospitalizados por COVID-19 en la red sanitaria militar ha sido de 3 militares, cifra que se ha reducido de forma muy significativa con respecto a 2020 que fue de 61 militares. Esa disminución se puede explicar por un conjunto de factores como son la diferente incidencia en el 2021, la diferente severidad del cuadro clínico, la mejora en el manejo diagnóstico y terapéutico y la derivación, en su caso, de pacientes a otros hospitales.

### Valoración del impacto (condiciones de trabajo, conciliación, etc.) que en el personal sanitario ha tenido su participación, directa o indirecta, en las actividades de contención de la pandemia y lucha contra la misma en 2021

En general, a lo largo del año 2021, se ha observado un agotamiento psicofísico entre el personal sanitario implicado en las actividades relacionadas con la contención de la pandemia, indudablemente relacionado con lo prolongado de la situación, la sobrecarga laboral y el riesgo biológico añadido por la profesión. Con el objeto de minimizar el desgaste y, con ello, la afectación psicoemocional y física de todo el personal implicado, directa o indirectamente, en la lucha contra la pandemia, se implementaron una serie de medidas que, hoy en día, continúan vigentes porque se han demostrado eficaces.

Entre las acciones implementadas se encuentran las medidas de conciliación como son la flexibilidad horaria, el deslizamiento de la jornada laboral y el teletrabajo, en aquellos puestos donde ha sido posible. Se ha mantenido un seguimiento continuo, con reuniones diarias con el personal implicado, de la gestión de la pandemia y, además, desde los Servicios de Psicología y Psiquiatría, se han ofrecido diversas herramientas de apoyo, estímulo y acompañamiento para el personal que lo ha necesitado.

El esfuerzo de todo el personal de los distintos centros ha permitido mantener la actividad sin interrupción, valorándose positivamente las medidas de flexibilidad adoptadas para la conciliación, especialmente en las personas con hijos menores a su cargo.

## 9. NORMATIVA APROBADA

En lo que respecta al desarrollo reglamentario de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, durante el año 2021 se publicaron el Real Decreto 1053/2021, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Especialidades de segundo tramo de la carrera militar (desarrollo del artículo 74) y el Real Decreto 325/2021, de 11 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas a participantes en la campaña militar de 1957-1959 en el territorio de Ifni-Sahara y se aprueba la convocatoria de dichas ayudas (desarrollo de la disposición final novena).

Durante el año 2021, conforme a lo preceptuado en el artículo 16 «Efectivos y plantillas reglamentarias de las Fuerzas Armadas» de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se han promulgado 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 período 2021-2025 y la OM 178/2021, de 26 de marzo, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2020-2025.

En lo que respecta a retribuciones, en el Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo, se acometió la modificación del Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

Durante el año 2021 se ha procedido a la transposición para el personal militar de las modificaciones introducidas en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con las adaptaciones propias que requiere el ejercicio de la profesión militar, adelantándose el disfrute de tales medidas, en tanto se concluye el proceso de adaptación normativa, mediante criterios interpretativos emitidos preferentemente por la Subsecretaría de Defensa. Se ha modificado la norma por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas para incluir, entre otros, la actualización de los permisos de paternidad, maternidad, adopción, lactancia y violencia de género, así como la compensación económica de vacaciones no disfrutadas por pase a retiro por causas ajenas a la voluntad del militar.

En lo que respecta a las salidas profesionales, el Real Decreto 142/ 2021, de 9 de marzo, 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.

En lo referente a los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, laboral o profesional, cabe destacar que durante el año 2021 se dictó la Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.

En el anexo «L» se detalla la normativa procedente del Órgano Central y de los Ejércitos y la Armada.

## 10. RECOMENDACIONES

### 10.1. EN EL ÁMBITO DE LOS EFECTIVOS

En la situación de reserva podemos distinguir, fundamentalmente, dos supuestos: 1) Personal militar en situación de reserva ocupando un destino, en cuyo caso percibirá las mismas retribuciones que el militar en servicio activo, y 2) 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. En este supuesto, el militar sufre una importante pérdida de retribuciones, que oscila entre un 15 y un 25 %, con respecto al militar de su mismo empleo en servicio activo.

Durante el año 2021, del total de militares en situación de reserva solo 835 (un 6 %) se encontraban ocupando un destino, y, por tanto, percibiendo las retribuciones de servicio activo.

En consecuencia con todo ello, se hace necesario impulsar aquellas iniciativas y medidas que sean necesarias para conseguir un aumento del número de destinos que pueden ser ocupados por personal militar en situación de reserva.

### 10.2. EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

- Aunque el 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, no prevé la creación de un grupo de trabajo en la Subsecretaría de Defensa similar al regulado para los Ejércitos en el artículo 4.5 del mencionado Real Decreto, parece adecuado y coherente con la estructura establecida para el tratamiento de las iniciativas y quejas que se constituya ese grupo de trabajo en el más alto nivel de responsabilidad del régimen del personal militar.
- 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.

### 10.3. EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO EN LAS UNIDADES

El Observatorio ha podido apreciar que se mantienen en la actualidad la gran mayoría de las deficiencias que en las infraestructuras de las condiciones de vida de las unidades militares visitadas fueron observadas por el anterior Observatorio en sus visitas realizadas a las mismas unidades.

Por ello, 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.

## 10.4. EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD

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 otro lado, la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, no ha sido revisada desde entonces y en los momentos actuales las medidas de apoyo a la movilidad que en dicho texto legal se contemplan resultan ya insuficientes, en cuanto su objeto quedaba limitado a una compensación económica para el alquiler de vivienda en caso de traslado de localidad por cambio de destino o a proporcionar ayudas para el acceso a la propiedad de una vivienda.

Por ello, se entiende que esta concreta cuestión debiera ser objeto de una atención normativa especial en los momentos actuales, y a tal objeto, este Observatorio efectúa las siguientes recomendaciones:

- a. Promulgar una ley integral de movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas que establezca un marco legal adecuado para proporcionar al militar y su familia un apoyo de carácter general y completo en las diversas cuestiones que se plantean en el cambio de lugar de residencia como consecuencia de la movilidad geográfica.
- b. Impulsar la actualización y adecuación de la normativa correspondiente para:
  - Aumentar las compensaciones económicas del INVIED o incluir el presupuesto necesario para la ayuda económica en los Presupuestos Generales del Estado.
  - Eximir de la obligación de declarar en el IRPF la cuantía recibida por el concepto de ayuda a la movilidad geográfica. En tanto en cuanto dicha ayuda supone una indemnización.
  - Atender a las necesidades actuales del precio de alquiler de la vivienda en cada lugar de destino.
  - Tener en cuenta las características de la unidad familiar (número y edad de los hijos, existencia de personas con discapacidad o en situación de dependencia, entre otras).
  - Incluir el primer destino en la percepción de la compensación económica.
  - Percibir la compensación desde el primer mes de incorporación.
  - Aplicar la desgravación IRPF por movilidad de trabajadores al personal militar que cambie de municipio.
  - Potenciar, donde sea necesario, las estructuras de apoyo y ayuda al militar y su familia a la movilidad geográfica con el fin de que se disponga de la información adecuada para el traslado de localidad de residencia y el debido apoyo a la familia (vivienda, colegios, gestiones administrativas, etc.). Así como establecer una mayor coordinación entre ellas.
  - Aumentar el número de plazas en aquellas residencias y alojamientos logísticos militares donde la oferta de plazas sea inferior a la demanda.
  - Adecuar las asignaciones de los destinos a los plazos ordinarios de inscripción en los centros escolares para que el militar pueda organizar el cambio de localidad de residencia.
  - En destinos a aquellas comunidades autónomas donde la escolarización sea en una lengua vehicular distinta al castellano, establecer facilidades, becas o ayudas para la escolarización en centros donde la enseñanza sea castellano, especial-

- mente para aquellos militares con hijos que ya hayan iniciado su escolarización en otras comunidades autónomas donde el castellano es la lengua curricular. Valorar el establecimiento de excepciones vehiculares lingüísticas.
- Incrementar el número de centros de educación infantil (CEI) en las unidades y ampliar los de las unidades donde hay y su oferta de plazas sea inferior a la demanda.
  - c. Modificar el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, para establecer ayudas al gasto de instalación del nuevo domicilio para el caso de destinos en territorio nacional (en el caso de destino en el extranjero ya está contemplado en el artículo 25 del citado RD).
  - d. Establecer convenios con las distintas administraciones competentes y entidades privadas para reservar o garantizar plazas escolares a los hijos del personal militar que, por razones profesionales, deba trasladar su residencia al territorio de aquellas, en centros o institutos educativos pertenecientes a las mismas.
  - e. Llegar a acuerdos con el resto de departamentos de la Administración General del Estado para que los cónyuges de los militares que sean funcionarios puedan trasladarse de localidad, manteniendo sus respectivos cargos y niveles, al objeto de facilitar la conciliación familiar del personal desplazado, independientemente que su cambio de destino se haya producido por ascenso o por ocupar un puesto vacante.
  - f. Arbitrar las medidas necesarias para conseguir la necesaria continuidad en la atención sanitaria; una cartilla de vacunación única y estable, seguimiento de un único historial médico o facilidades para continuar con la atención médica recibida en el caso de enfermedades crónicas.

## 10.5. EN EL ÁMBITO DE LAS OFICINAS DE APOYO AL PERSONAL (OFAP)

La Orden Ministerial 216/2004, modificada por la Orden Ministerial 47/2021, crea las Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas, asignándoles un amplio abanico de cometidos, incluyendo los referidos a la implementación del Plan de Acción Individual de Desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería y los reservistas de especial disponibilidad.

La mencionada Orden Ministerial, determina la organización de cada tipo de OFAP que, en el año de su entrada en vigor (2004), era suficiente para los cometidos del momento.

En cuanto a la formación del personal de las OFAP y la dotación de material informático, mobiliario y material de oficina, la orden ministerial determina que deberá proporcionarlos la DIGEREM.

En consecuencia, y debido al tiempo pasado desde su creación y por el aumento en los cometidos asignados, se recomienda:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

## 10.6. EN EL ÁMBITO DE LAS RETRIBUCIONES

- a. Conforme con el artículo 3.3 del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas: «... 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».

Pues bien, a la vista de la doctrina consolidada —analizada en el apartado 2.4 de este informe— de los órganos judiciales sobre el derecho a percibir la cuantía del componente singular del complemento específico que tiene asignado el puesto de trabajo, aunque este se esté ocupando de forma interina por un militar de menor empleo, resulta aconsejable que la autoridad administrativa competente del Ministerio de Defensa reconsidere el criterio que hasta ahora ha mantenido y, asumiendo ya que tal criterio no se compadece con la normativa vigente, adopte las medidas necesarias para que los órganos económicos correspondientes de los Ejércitos y la Armada puedan abonar el componente singular del complemento específico que está asignado a un determinado destino o puesto de trabajo, 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.

- b. La Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 25 «Retribuciones», establece 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».

En efecto, el ejercicio de la profesión militar tiene unas características particulares, entre las cuales está la permanente disponibilidad y la constante movilidad, lo que ocasiona, en determinados cambios de destino, una pérdida de poder adquisitivo debido a la carestía de la vida en el nuevo lugar de residencia. De otra parte, el escaso incremento de retribuciones por el ascenso al empleo superior, unido a los inconvenientes del posible cambio de localidad por cambio de destino, hace que algunos militares renuncien a su progreso profesional.

Esa especificidad de las FAS, donde la carrera está basada en la movilidad, también afecta económicamente a los constantes desplazamientos temporales en comisión de servicio para realizar cursos o por motivos de trabajo, sobre todo a los grupos de categoría militar más baja.

En consecuencia, este Observatorio efectúa las siguientes recomendaciones:

- a. La creación de un nuevo concepto retributivo que permita tomar en consideración el coste de la vida en el sitio de residencia o destino y efectuar su compensación económica.
- b. Debiera modificarse el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, para atender a las especiales características de disponibilidad permanente y movilidad geográfica de carácter temporal de los miembros de las Fuerzas Armadas (cursos, maniobras, ejercicios), incrementándose las cuantías por alojamiento y manutención para el personal de tropa y marinería comprendido en el grupo 3 del anexo II de dicho texto reglamentario, y, en todo caso, cuando se trata de comisiones de servicio formando unidad. Así mismo, deberían revisarse las cuantías asignadas al grupo 2 que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, están comprendidos los empleos de sargento a coronel.
- c. Como ya indicó este Observatorio en su estudio sobre «Retribuciones en las Fuerzas Armadas», incluido en la Memoria Informe del año 2016, se deberían incrementar progresivamente los créditos asignados al Complemento de Dedicación Especial (CDE).
- d. Con el fin de equiparar las retribuciones de los miembros de las Fuerzas Armadas a las de los empleados públicos, debieran actualizarse las retribuciones militares, en especial las del personal en situación de reserva, incrementándose el complemento de disponibilidad para el personal en situación de reserva no destinado.

## 10.7. EN EL ÁMBITO DE LAS SALIDAS PROFESIONALES

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.

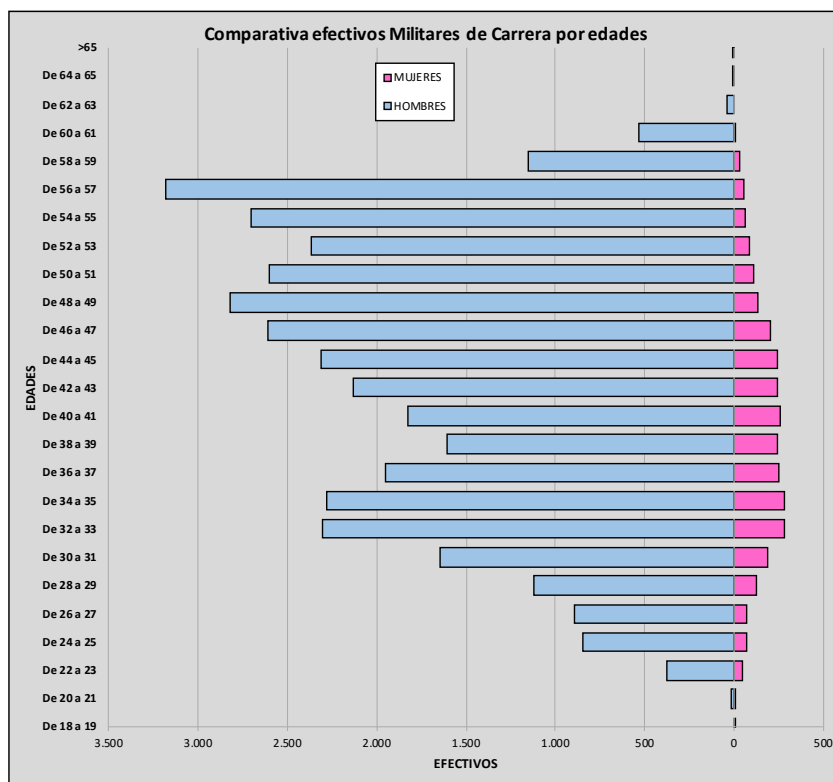
**ANEXOS**



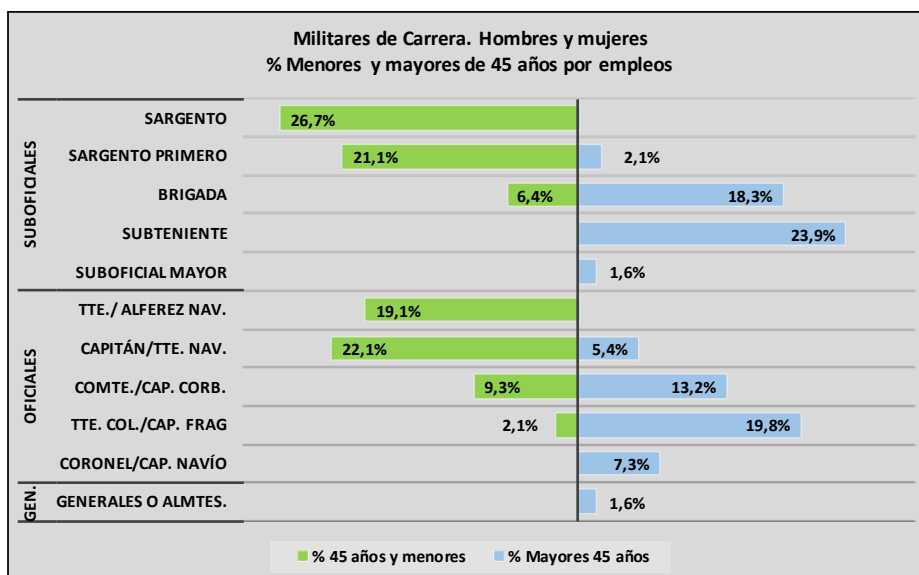
## Anexo «A»

# EDADES Y EMPLEOS DEL PERSONAL MILITAR

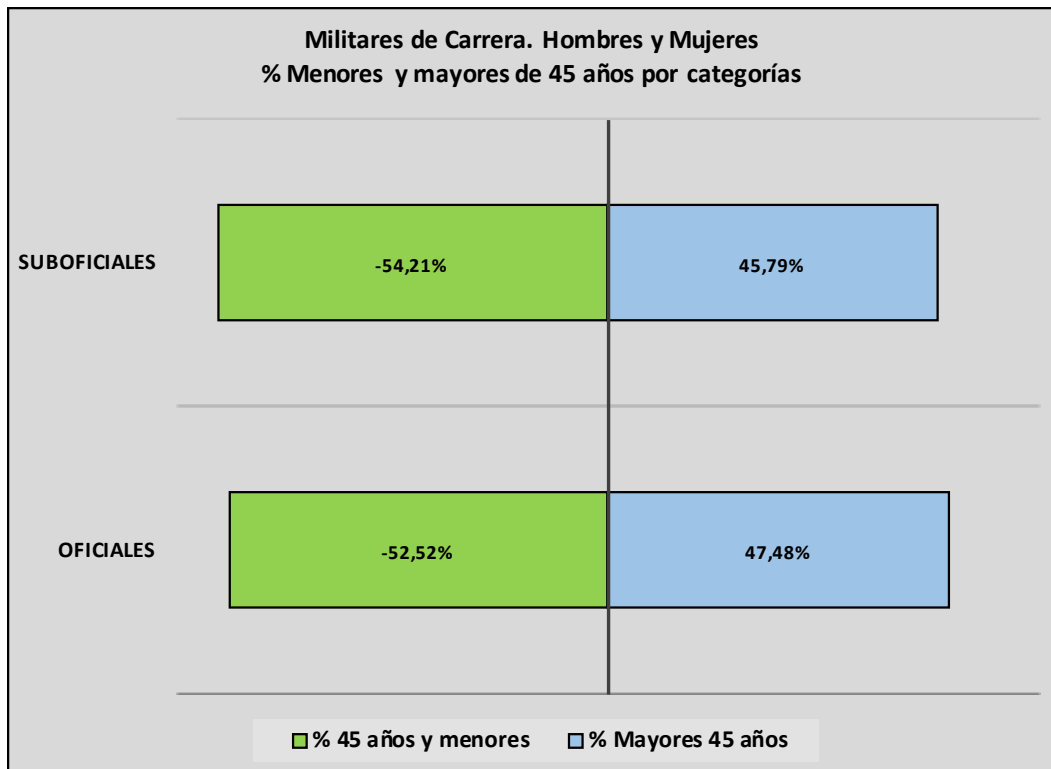
## MILITARES DE CARRERA



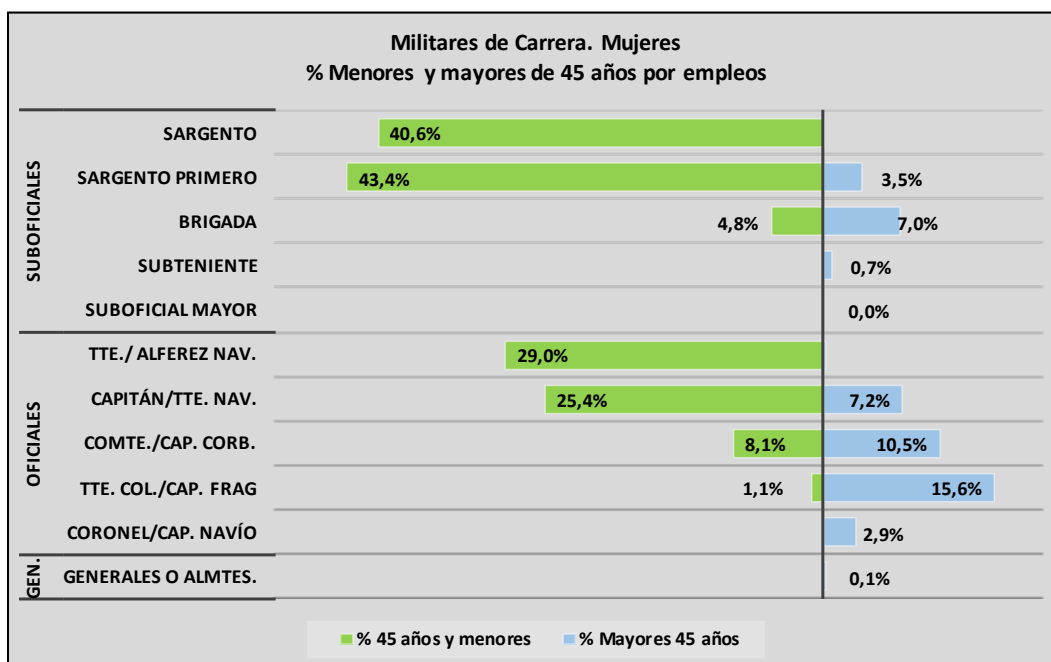
Fuente: Secretaría General Técnica



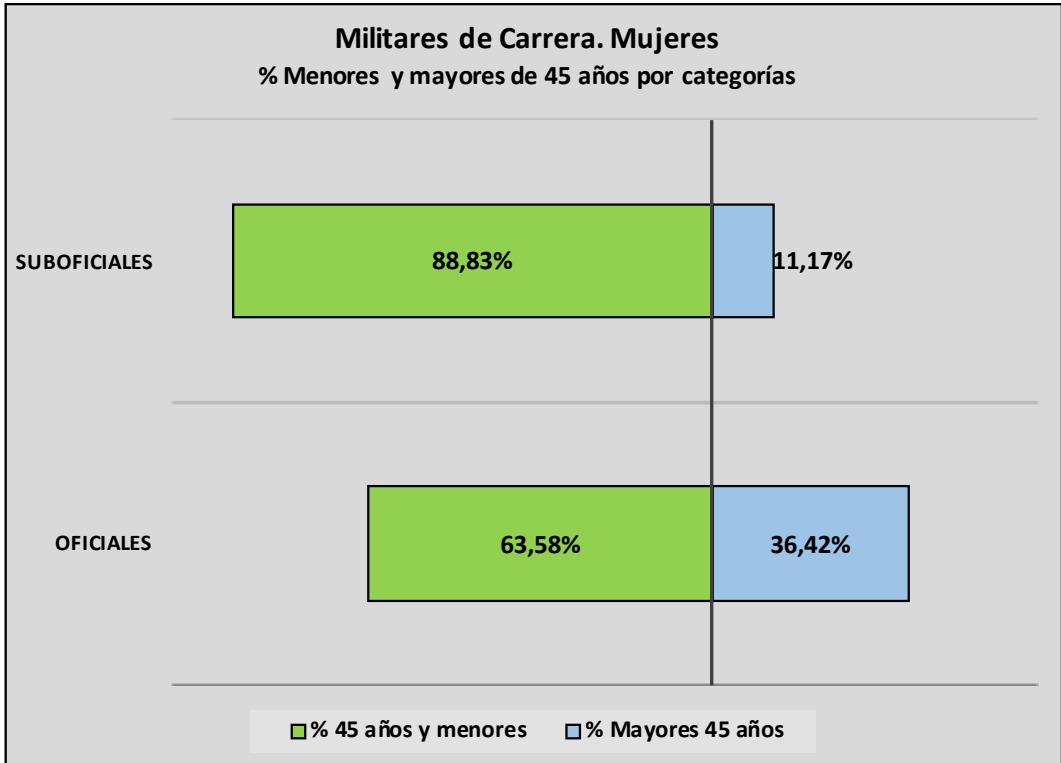
Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica

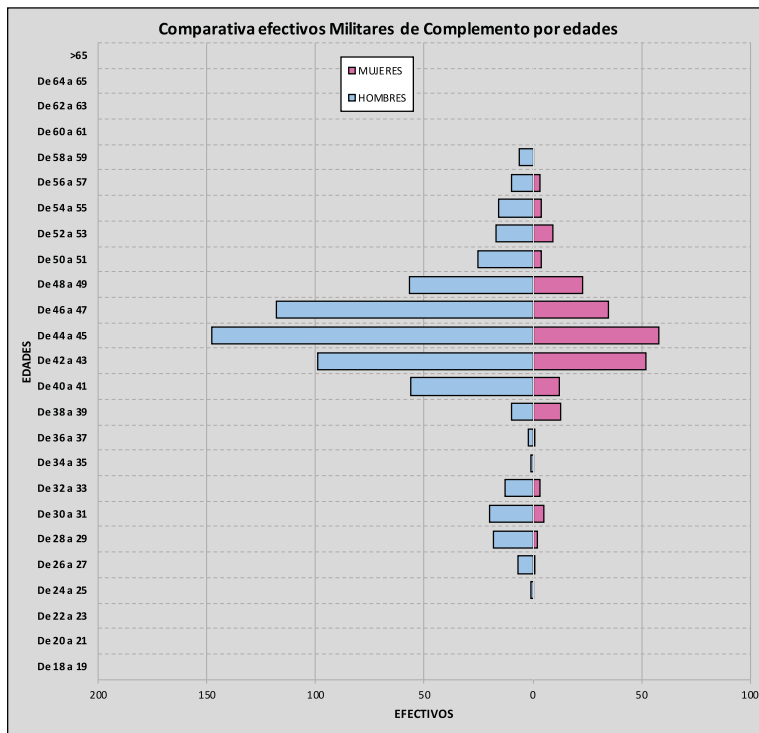


Fuente: Secretaría General Técnica

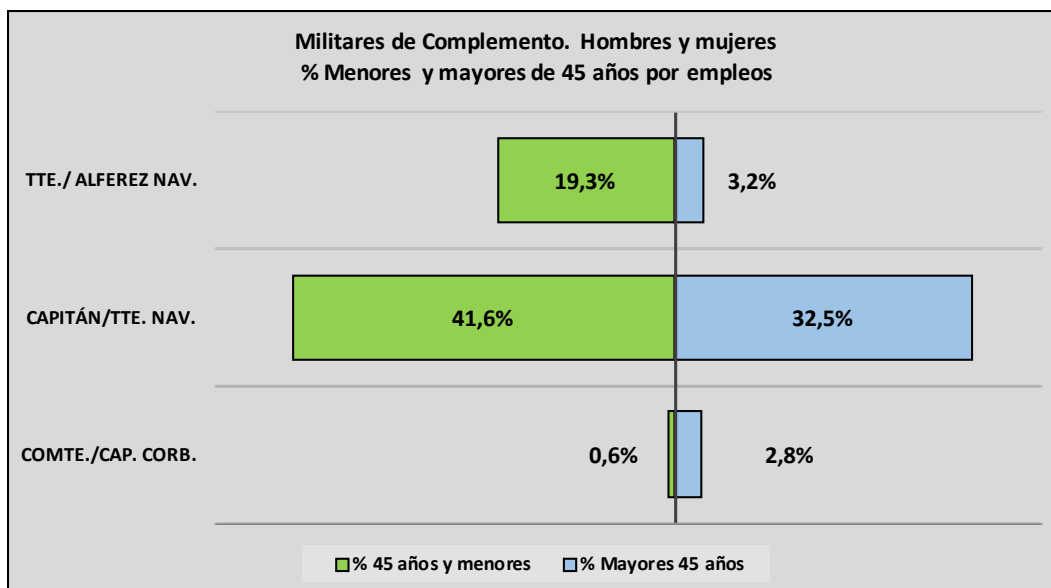


Fuente: Secretaría General Técnica

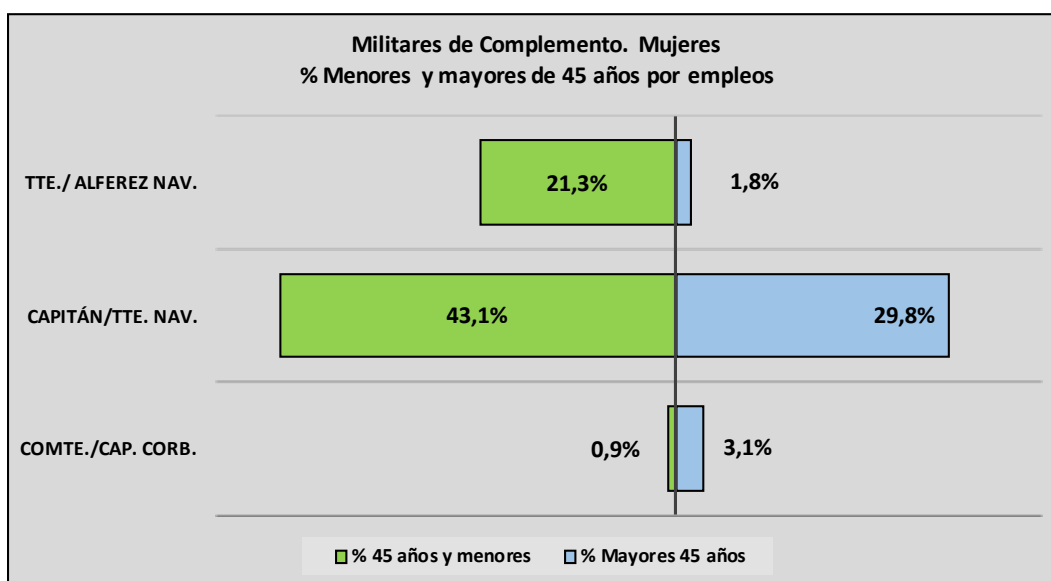
## MILITARES DE COMPLEMENTO



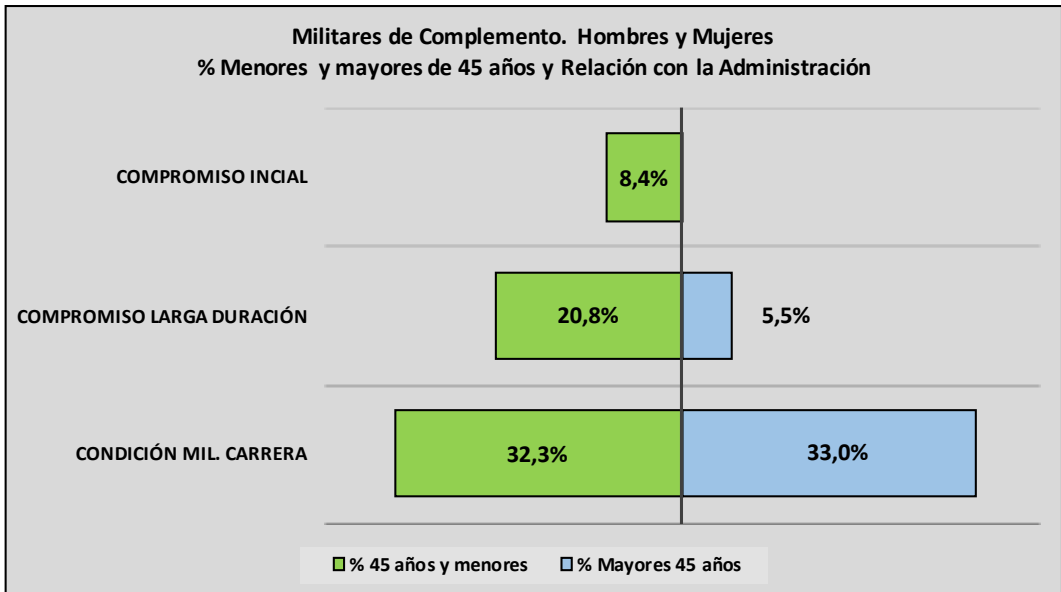
Fuente: Secretaría General Técnica



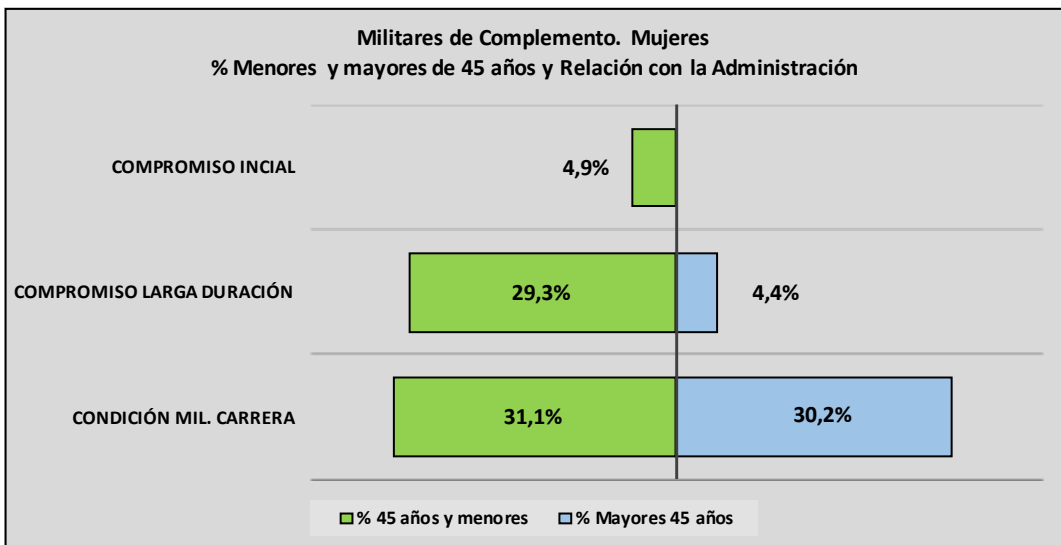
Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica

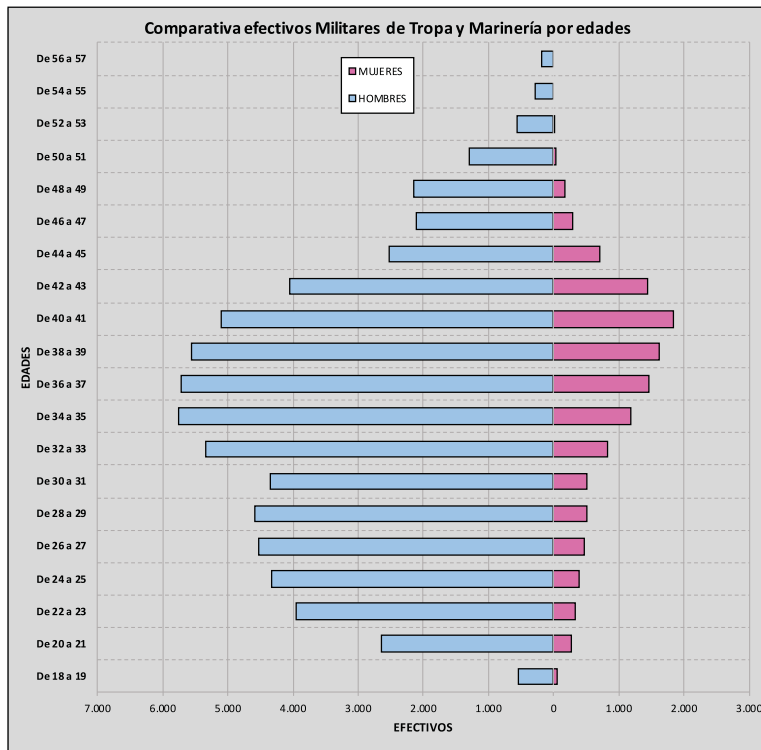


Fuente: Secretaría General Técnica

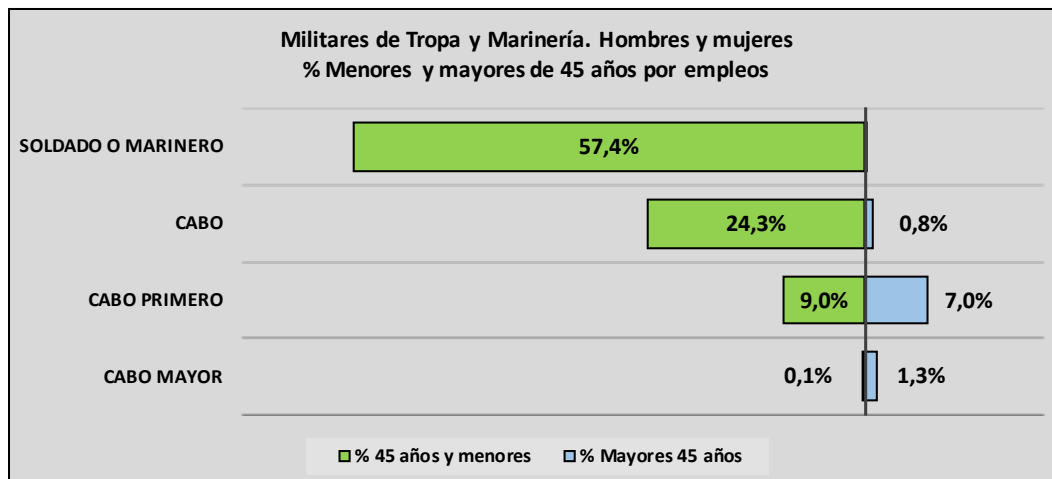


Fuente: Secretaría General Técnica

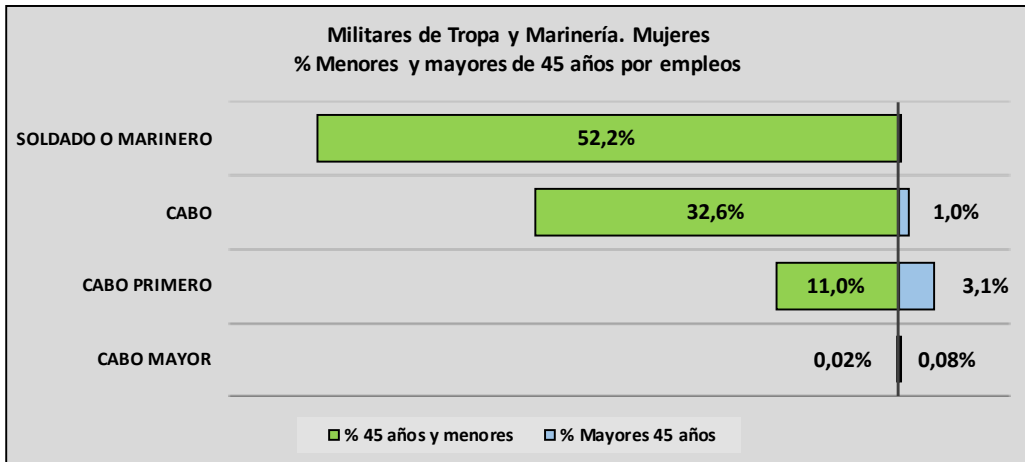
## MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA



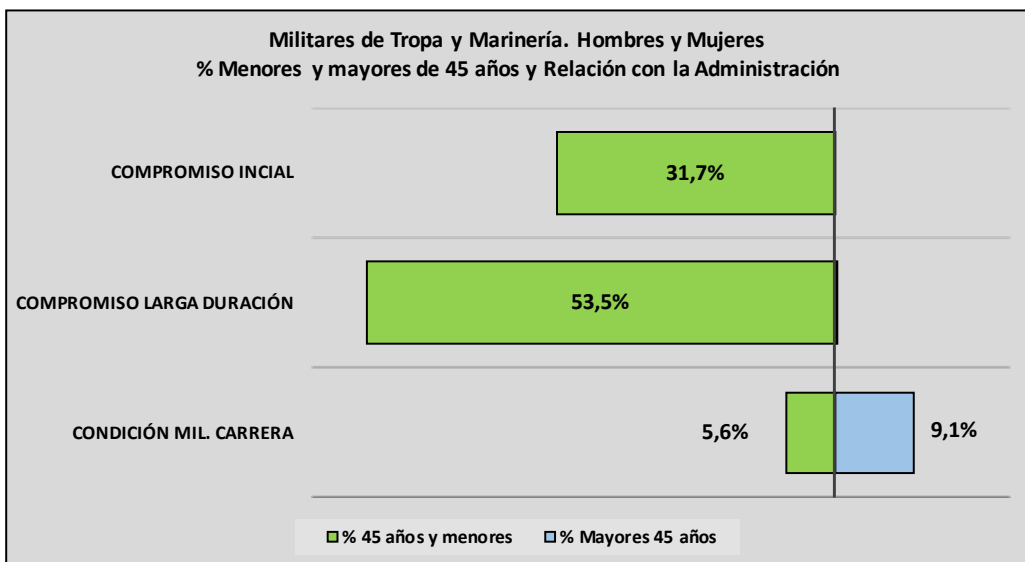
Fuente: Secretaría General Técnica



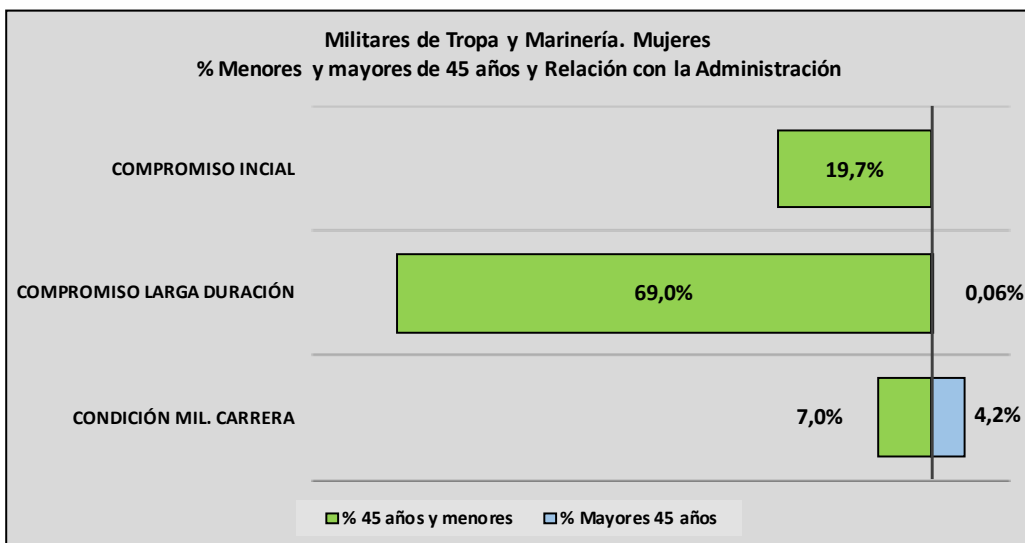
Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica



Fuente: Secretaría General Técnica



## Anexo «B»

# RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS EN LAS SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS) CELEBRADAS EN EL AÑO 2021

## DISPOSICIONES LEGALES Y SUS DESARROLLOS REGLAMENTARIOS A INFORMAR PRECEPTIVAMENTE POR EL CONSEJO DE PERSONAL

En virtud de lo previsto en el artículo 2.1 c) del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, los borradores de proyectos de textos normativos presentados para informe fueron los que se indican a continuación, según plenos:

### **EN EL PLENO 21-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- REAL DECRETO REGLAMENTO INGRESO Y PROMOCIÓN EN LAS FAS. Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.
- MOD ODEF 792-2010 ACCESO EO CUERPOS GENERALES E INFANTERÍA DE MARINA. Proyecto de Orden DEF que modifica la Orden DEF/792/2010, de 25 de marzo, 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 acceder a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

### **EN EL PLENO 21-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- MOD ODEF 216/2004 CREACIÓN DE LAS OFAP. Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifica la Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, por la que se crean las Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos.
- ODEF MOD ODEF 253/2015, ODEF 85//2017 y ODEF 368/2017. Proyecto de Orden DEF 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; 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.
- ODEF CURRÍCULO ENSEÑANZA EOF CINA TITULACIÓN PREVIA. Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o adscripción a la escala de oficiales del Cuerpo de Intendencia de la Armada mediante la forma de ingreso con titulación previa.
- ODEF CURRÍCULO ENSEÑANZA EOF CMS MEDICINA SIN TITULACIÓN. Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de

oficiales para el acceso a la escala de oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, mediante las formas de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa, y con determinado número de créditos superados de las titulaciones de graduado o licenciado en Medicina.

- ODEF CURRÍCULO ENSEÑANZA EOF EA CON TITULACIÓN. Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o adscripción en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio mediante las formas de ingreso con titulación.
- ODEF CURRÍCULO ENSEÑANZA EOF EA SIN TITULACIÓN. Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio mediante las formas de ingreso sin titulación previa.
- OM PLAN ACCIÓN DE INDIVIDUAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL. Proyecto Orden Ministerial por la que se aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional del personal militar de las escalas de tropa y marinería, y reservistas de especial disponibilidad procedentes de esta Escala.
- ODEF NORMAS MANDO Y RÉGIMEN INTERIOR ARMADA. Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban las normas sobre mando y régimen interior de las unidades de la Armada.
- MOD ODEF 6\_2011 ESPECIALIDADES Y APTITUDES ARMADA. Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifica la Orden Ministerial 6/2011, de 24 de febrero, por la que se fijan las especialidades complementarias y aptitudes en la Armada.

#### **EN EL PLENO 21-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- OM CURRÍCULO EOF CGA Y CIM CON TITULACIÓN. Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o adscripción en el Cuerpo General de la Armada y en el Cuerpo de Infantería de Marina mediante la forma de ingreso con titulación.
- OM EVALUACIÓN COMPETENCIA LINGÜÍSTICA IDIOMAS FAS. Proyecto de Orden Ministerial por la que se regulan los procedimientos para evaluar la competencia lingüística en los idiomas considerados de interés para las Fuerzas Armadas.

#### **EN EL PLENO 21-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- OM COMPENSACIÓN ECONÓMICA MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Orden Ministerial 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

### **DISPOSICIONES PRESENTADAS PARA TENER CONOCIMIENTO Y SER OÍDO EL CONSEJO DE PERSONAL**

En virtud de lo previsto en el artículo 2.1 b) del [Real Decreto 910/2012](#), de 8 de junio, los borradores de proyectos de textos normativos presentados fueron los que se indican a continuación, según plenos:

#### **EN EL PLENO 21-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- OM ORDENACIÓN INVESTIGACIÓN CENTROS UNIVERSITARIOS DE LA DEFENSA. Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban las directrices generales para la or-

- denación de la investigación y la transferencia del conocimiento en los centros universitarios de la defensa.
- INST JEMAD CURRÍCULO ALTA GESTIÓN RRHH. Proyecto de Instrucción del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículum del curso de alta gestión de recursos humanos.
  - INST JEMAD CURRÍCULO ALTA GESTIÓN INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS PATRIMONIALES. Proyecto de Instrucción del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículum del curso de alta gestión de infraestructuras y recursos patrimoniales.
  - INST JEMAD CURRÍCULO ALTA GESTIÓN LOGÍSTICA. Proyecto de Instrucción del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículum del curso de alta gestión logística.
  - INST JEMAD CURRÍCULO ALTA GESTIÓN RECURSO FINANCIERO. Proyecto de Instrucción del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículum del curso de alta gestión del recurso financiero.

#### **EN EL PLENO 21-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- ODEF BASE REGULADORAS BECAS PROCESOS CAMBIO ESCALA CON TITULACIÓN. Proyecto de Orden DEF por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas, como medida de apoyo a la formación y desarrollo profesional del personal militar y reservistas de especial disponibilidad (RED), para la obtención de titulaciones del sistema educativo general que faciliten los procesos de promoción para cambio de escala o de cuerpo con exigencia de titulación previa, la ampliación de estudios y la mejora de la empleabilidad.
- ODEF DOCUMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTO INGRESO RMOSH. Proyecto de Orden DEF por la que se establece el procedimiento y la documentación necesaria para la tramitación de solicitudes de ingreso o ascenso en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo, según lo dispuesto en el Reglamento aprobado por Real Decreto 725/2020, de 4 de agosto.
- MOD INST SUBDEF 36\_2009 COORDINACIÓN CENTROS DOCENTES Y CUD. Proyecto de Instrucción de la Subsecretaría de Defensa, que modifica la Instrucción 36/2009, de 16 de junio, de la Subsecretaría de Defensa, para la coordinación de actividades entre los centros docentes militares de formación de oficiales y los centros universitarios de la defensa ubicados en los mismos.
- MOD INST SUBDEF 71\_2018 PUNTUACIONES PROCESOS CUERPOS COMUNES. Proyecto de Instrucción de la Subsecretaría de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas.

#### **EN EL PLENO 21-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- REAL DECRETO REGLAMENTO DE CALIDAD DE LA ENSEÑANZA MILITAR. Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la calidad de la enseñanza militar y su evaluación.
- OM UTILIZACIÓN CONJUNTA ESTABLECIMIENTOS DISCIPLINARIOS MILITARES. Orden Ministerial por la que se determina la dependencia, implantación territorial y la utilización conjunta de los establecimientos disciplinarios militares.
- INST. JEMA ASCENSO CAPITANES CUERPO DE INTENDENCIA Y CUERPO DE INGENIEROS EA. Instrucción del jefe de Estado Mayor del ejército del Aire y del Espacio por

la que se reduce el tiempo 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 y del Espacio.

- INST. SUBDEF DESARROLLO ODEF\_ 650\_2020 REGULACIÓN CENTROS DOCENTES MILITARES DE REFERENCIA. Instrucción de la subsecretaria de Defensa por la que se desarrolla la Orden DEF/650/2020, de 10 de julio, por la que se regulan los centros docentes militares de referencia.
- INST. JEMA CLASIFICACIÓN RESIDENCIAS MILITARES DE APOYO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Instrucción del jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio por la que se establece la clasificación de las residencias militares de apoyo a la movilidad geográfica del Ejército del Aire y del Espacio, por categorías, finalidad y usuarios.
- INST. JEMAD CURRÍCULO CURSO DIPLOMA DE ESTADO MAYOR. Instrucción del jefe de Estado Mayor de la Defensa por la que se aprueba el currículo del curso para la obtención del diploma de Estado Mayor.
- INST. SUBDEF CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESTABLECIMIENTOS DISCIPLINARIOS MILITARES. Instrucción de la subsecretaria de Defensa por la que se desarrolla la orden ministerial por la que se determina el personal militar, las infraestructuras, equipamientos y otras necesidades precisas para la creación y el mantenimiento de los establecimientos disciplinarios militares.

#### **EN EL PLENO EXTRAORDINARIO 21-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- MOD. REAL DECRETO PLANTILLAS REGLAMENTARIAS CICLO 2021-2025. Proyecto de Real Decreto por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el período 2021/2025.
- OM PLANTILLAS TROPA Y MARINERÍA 2021-2025. Proyecto de Orden Ministerial por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2021/2025.
- OM RATIOS PARA EVALUACIÓN PARA ASCENSO CICLO 2021-2025. Proyecto de Orden Ministerial por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el período cuatrienal de plantillas 2021/2025.

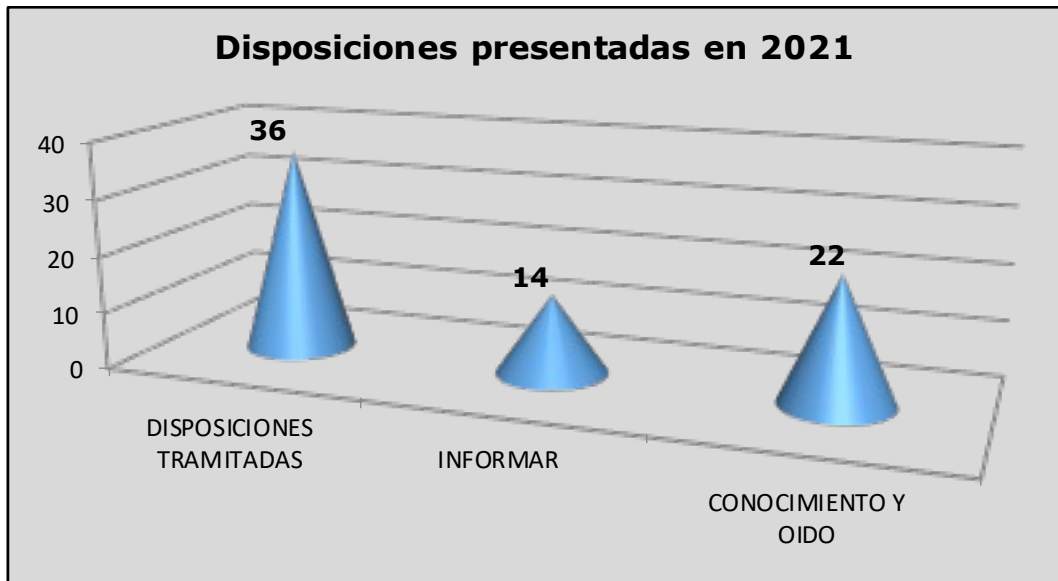
#### **EN EL PLENO EXTRAORDINARIO 21-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- Real Decreto MOD REGLAMENTO RETRIBUCIONES FAS. Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

#### **EN EL PLENO EXTRAORDINARIO 21-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- Real Decreto PROVISIÓN PLAZAS FAS Y EOF GUARDIA CIVIL 2021. Proyecto de Real Decreto 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 2021.
- MOD. ODEF/1097/2012 TITULACIONES PARA INGRESO ESCALAS DE OFICIALES Y SUBOFICIALES. Proyecto de Orden DEF 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.

Durante 2021, en el COPERFAS se presentaron treinta y seis (36) disposiciones normativas de las cuales catorce (14) lo fueron para ser informadas y veintidós (22) lo fueron para el trámite de conocimiento y ser oídas.



Fuente: COPERFAS

## ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES PARA SU DEBATE EN EL CONSEJO DE PERSONAL

En virtud de la disposición adicional segunda, apartado segundo del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, se presentaron y debatieron setenta y dos (72) propuestas por las Asociaciones.

Las propuestas fueron los siguientes, según pleno:

### EN EL PLENO 21-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)

- Propuesta P21-01-0013. ASFASPRO. Modificación del artículo 113.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, para añadir un nuevo párrafo que permita el pase voluntario a la reserva a los suboficiales mayores con al menos cuatro años en el empleo y 58 años.
- Propuesta P21-01-0014. AUME. En línea con lo establecido en el Real Decreto 1051/2020, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, se propone la modificación de los currículos en la enseñanza de formación con la inclusión de materias específicas que incluyan y fomenten los principios y valores constitucionales y democráticos. Los currículos han de tener marcadas claramente como competencias genéricas estos contenidos.
- Propuesta P21-01-0015. ATME. Que se publiquen en las convocatorias periódicas de vacantes la mayor cantidad posible de las mismas, con objeto de favorecer la movilidad de todos los empleos y especialidades del Ejército del Aire y del Espacio. Que se evite en lo posible las publicaciones extraordinarias exclusivas para personal en SAPAD. En caso de tener que publicarse, se realicen posteriormente a las convocatorias periódicas, surtiéndolas de las plazas que hayan quedado libres por no haber sido

ocupadas o por haber obtenido destino el personal que la ocupaba. Antes de la publicación de vacantes de nueva incorporación se efectúe un estudio de especialidades que ven limitada su posibilidad de poder solicitar vacantes en otras unidades, por su baja cobertura en plantilla, priorizándolas frente a los nuevos soldados.

- Propuesta P21-01-0016. UMT. La modificación de la ODEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la ODEF/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 13, punto 6, no fraccionando la edad del menor en dos tramos, dotando al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, perteneciente a las Fuerzas Armadas, de los mismos derechos en esta materia, al igual que otra persona, tal y como se expone 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.
- Propuesta P21-01-0017. APROFAS. Que se promueva por parte del Ministerio de Defensa la modificación del apartado 2 del artículo 16 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, eliminando el número máximo de 1.050 coroneles.
- Propuesta P21-01-0018. ASOENFAS. Que el anexo IV.3 del Real Decreto 711/210, se modifique dándole la siguiente redacción: «Enfermería: los militares con esta especialidad desarrollan actividades de dirección de los órganos, instalaciones y personal auxiliar sanitario de los servicios de enfermería, asesoramiento sanitario, aplicación de enfermería preventiva, colaboración en las tareas médicas periciales, asistencia sanitaria al personal militar y civil que se determine: recogida y primeros auxilios, clasificación, evacuación, cuidados hospitalarios y ambulatorios, así como la protección sanitaria en ambiente nuclear, biológico o químico».
- Propuesta P21-01-0019. ASFASPRO. Que las guardias de 24 horas prestadas durante los días 24, 25 y 31 de diciembre, y el 1 de enero de cada año, cuenten como compensación, además de con el día de descanso obligatorio, con un día de descanso adicional que no compute a los efectos de los límites dispuestos en 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, y estableciendo que haya un plazo de un año para disfrutarlos.
- Propuesta P21-01-0020. AUME. Modificar el artículo 29 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 y el artículo 10 del RD 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, así como aquellos vinculados a provisiones de vacantes donde resulte baremable el tiempo de servicio con la finalidad de «equiparar la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y familiares con la de servicio activo, aplicada al marco de la valoración de los méritos generares en las Fuerzas Armadas, contabilizando por tanto, todo el período de la excedencia como tiempo de servicio baremable de permanencia en el puesto de trabajo».
- Propuesta P21-01-0021. ATME. Revisión de los módulos de estudio y métodos de evaluación establecidos en las diferentes academias de especialidades fundamentales, con objeto que se establezcan parámetros mensurables para mejorar la equidad entre el personal de las diferentes especialidades concurrentes al curso.
- Propuesta P21-01-0022. UMT. Que la participación de aquellos militares de tropa y marinería y/o reservistas de especial disponibilidad que no han completado los cursos programados de 2020 que establecen la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, en la ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en la orden ministerial 2/2009, de 22 de enero, por la que se regula el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería dentro del marco de la orden ministerial 30/2018, de 31 de mayo, por la que se aprueba el plan integral de orientación laboral para el personal militar del Ministerio de Defensa y con la finalidad de proporcionar los apoyos

- formativos que favorezcan su desarrollo profesional, no sea tenida en cuenta como requisito en las convocatorias correspondientes al período 2020/2021 y sucesivas.
- Propuesta P21-01-0023. ASFASPRO. Que las guardias de orden presenciales en las UCO del Ejército de Tierra tengan, con carácter general, una duración máxima de 24 horas.
  - Propuesta P21-01-0024. ATME. Publicación de vacantes para cabo mayor en las OFAP de las unidades de los ejércitos.
  - PROPUESTA P21-01-0025. ASFASPRO. Que el cese, por ascenso o por cambio de destino a otra vacante, de un oficial en un puesto de trabajo que sea responsable de una pequeña unidad o de una dependencia que sigue existiendo no pueda servir para dejar desactivado dicho puesto en la relación de puestos militares de la unidad, y no se utilice dicha «desactivación» para no reconocer el mando interino del militar subordinado a quien por sucesión de mando corresponde asumir la jefatura de la unidad o dependencia, con las responsabilidades inherentes y que esté desempeñando el puesto que dicho oficial ha dejado vacante.
  - Propuesta P21-01-0026. ATME. Que tanto en documentos oficiales como en alocuciones públicas se deje de usar la denominación «personal de tropa», utilizándose la expresión de «militares de tropa», «militares de marinería» o «militares de tropa y marinería». Que tanto en documentos oficiales como en alocuciones públicas se deje de utilizar la denominación «cuadros de mando» para referirse conjuntamente a las escalas de oficiales y suboficiales, utilizando las denominaciones «escala de oficiales», «escala de suboficiales» o «escala de tropa y marinería». Remitir recordatorio a todo el personal militar sobre las normas de cortesía militar y el tratamiento de usted.
  - Propuesta P21-01-0027. ATME. Modificación del «Apéndice IV. Correlación de las titulaciones del MEC con los PLEST de los MTM».
  - Propuesta P21-01-0028. ATME. Que se unifiquen las pruebas que con carácter general son necesarias realizar para ser apto en los reconocimientos médicos previos a la realización de las TGCF. Que se implante un reconocimiento médico anual donde se efectúen estas pruebas, sin tener que recaer en el militar la responsabilidad de aportarlas. Que los servicios sanitarios de las bases o acuartelamientos informen a las compañías aseguradoras, centros de la seguridad social u hospitales militares de las pruebas que necesitan los militares destinados en sus BAE en caso de ser necesario una prueba individual extraordinaria, los servicios sanitarios de la base o acuartelamiento entreguen al interesado un documento donde se especifique la citada prueba, para su entrega al médico de cabecera o especialista.
  - Propuesta P21-01-0029. ATME. Que en el punto «hijos» del apartado «criterios de adjudicación» de los concursos de enajenación de viviendas militares, se otorgue una puntuación específica a los hijos de las familias monoparentales, sin perjuicio de la puntuación correspondiente a cada hijo menor de 25 años y que se encuentre a su cargo.

#### **EN EL PLENO 21-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- Propuesta P21-02-0046. ASFASPRO. Que se integren en un único curso de especialización común a oficiales y suboficiales los actuales cursos de inteligencia y seguridad que se ofertan, bajo las calificaciones de básico y avanzado, por separado a cada una de estas dos categorías militares. Que, mientras no tenga lugar dicha integración en un curso único, se modifique la denominación de los cursos «básico de inteligencia y seguridad» (58133) y «avanzado de inteligencia y seguridad» (59133) pasando a denominarse, respectivamente, «curso de inteligencia y seguridad para suboficiales» y «curso de inteligencia y seguridad para oficiales».
- Propuesta P21-02-0047. AUME. Modificación de la ODEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el régimen del alumnado de la enseñanza de formación y se modifica

la ODEF/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, para la supresión del régimen de internado para los alumnos de la enseñanza de formación, siendo el externado el régimen general.

- Propuesta P21-02-0048. ATME. Se otorguen incentivos en materia de Seguridad Social a las empresas que contraten de manera indefinida a reservistas de especial disponibilidad o transformen sus contratos temporales en indefinidos, en una cuantía anual 1.500 € y por un período de tiempo de 4 años. Que estos incentivos sean compatibles con otros tipos de incentivos ya establecidos, como, por ejemplo, las ayudas a parados de larga duración.
- Propuesta P21-02-0049. UMT. Que se anule el examen para acceder a una relación de carácter permanente con las Fuerzas Armadas; en su defecto, se realizará un examen que, al aprobar y cumplir los requisitos exigidos, el aspirante de tropa y marinería adquiera la condición de militar de carrera. En su defecto, se propone que se elimine el número de convocatorias por las que el que aspire a militar profesional de tropa y marinería pueda acceder a adquirir la condición de militar de carrera. La eliminación por completo de los informes de calificaciones personales a la hora de puntuar para adquirir la condición de militar de carrera. Inclusión de los soldados/marineros en los procesos de selección para adquirir la condición de militar de carrera.
- Propuesta P21-02-0050. APROFAS. Reducir el absentismo laboral y regular la baja en las Fuerzas Armadas del personal apto con limitaciones que sean incompatibles con el servicio.
- Propuesta P21-02-0051. ASFASPRO. Actualizar la normativa sobre pabellones de cargo para incluir al menos a los suboficiales mayores de unidad, defensa, EMAD, Guardia Real, Ejército, Armada y Aire.
- Propuesta P21-02-0052. AUME. Creación del curso de competencias digitales docentes, reconocido oficialmente por todas las administraciones y ofertado en las mismas condiciones para todas las escalas.
- Propuesta P21-02-0053. ATME. Establecer un tiempo máximo de permanencia en el empleo de cabo mayor, a semejanza con el resto de los empleos de elección, concretándose el pase a la reserva al cumplirse el citado criterio.
- Propuesta P21-02-0054. UMT. Cumplimiento de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, capítulo IV, desarrollo de la carrera militar, artículo 16 formación y promoción profesional.
- Propuesta P21-02-0055. APROFAS. Financiación 100 % por prestación ortoprotésica en caso de accidentes con ocasión del servicio.
- BLOQUE RESIDENCIAS Y ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS
  - Propuesta P21-02-0056. AUME. Modificación de la OM 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 y del Espacio: 1.º Unificación de la administración de residencias y alojamientos logísticos. El Ministerio de Defensa llevará la dirección unificada de aquellas. 2.º Desaparición de las restricciones al militar temporal. Todos los militares profesionales tienen el mismo derecho al alojamiento porque todos pueden tener la misma necesidad. 3.º Desaparición de la segregación de plazas por escalas. Todas las plazas de los alojamientos y residencias han de estar disponibles para cualquier militar que lo necesite.
  - Propuesta P21-02-0057. ATME. Que el Ministerio de Defensa impulse una partida presupuestaria para acometer la construcción de alojamientos logísticos en las BAE donde exista más demanda. Que los militares destinados en BAE donde los alojamientos logísticos estén ocupados al 100 % puedan alojarse en otras BAE del Ejército de Tierra donde haya plazas libres. Que los militares destinados en las BAE

donde los alojamientos logísticos estén ocupados al 100 % puedan alojarse en otras BAE de otros ejércitos donde haya plazas libres.

- 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 los miembros de las FFAA en la totalidad de su personal.
- Propuesta P21-02-0059. AUME. Instar a la creación de un curso de preparación para el ingreso al cuerpo superior de científicos de la defensa, en la rama de gestión de proyectos i+d+i, haciendo uso de la plataforma virtual de enseñanza. Instar a la creación de material de apoyo al estudio del cuerpo mencionado en el punto anterior, con el que facilitar la preparación del interesado. Instar al incremento de plazas ofertadas para este cuerpo en esta vía de acceso, reserva para militares.
- Propuesta P21-02-0060. ATME. Publicar las vacantes de cabo mayor del Ejército de Tierra como «sin especialidad».
- Propuesta P21-02-0061. APROFAS. Estudio de nuevas medidas de apoyo a la movilidad.
- Propuesta P21-02-0062. AUME. Creación e implementación del plan de fomento a la formación predoctoral del Ministerio de Defensa en los términos expuestos en la argumentación de la presente propuesta.
- Propuesta P21-02-0063. ATME. Eliminar el agravio comparativo y retributivo existente entre los cabos mayores de las unidades de la brigada logística, elevando su CSCE a nivel 11, a excepción de los destinados en la AALOG 61 (Vitoria) que percibirán el 13, haciendo uso de uno de los mecanismos relacionados o cualquier otro que permita implementar la propuesta.
- Propuesta P21-02-0064. AUME. Creación de plazas de personal laboral fijo dependientes del Ministerio de Defensa para la figura de técnicos culturales de defensa, grupo 1, distribuidas por toda la geografía nacional y con los cometidos referenciados en la exposición. Estas plazas se reservarán para personal militar de tropa y marinería.
- Propuesta P21-02-0065. ATME. Modificación de la «Instrucción 71/2019, de 18 de diciembre, del jefe del 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» para que en los ciclos de evaluación, tanto a la hora de la realización del curso de cabo mayor del Ejército de Tierra como del ascenso, se consideren los destinos del personal de la especialidad de logística en unidades de la Fuerza y de Apoyo a la Fuerza en el componente D3 cuando cumplan su especialidad fundamental, al igual que sucede con los cabos primeros de la agrupación de especialidades técnicas cuando ocupan puestos específicos de su especialidad fundamental, lo cual viene reconocido en la mencionada instrucción.
- Propuesta P21-02-0066. ATME. Que todas las pruebas de las fases de oposición para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente de los militares de tropa y marinería y de los oficiales de complemento se realicen con bolígrafo. Que todas las pruebas de las fases de oposición para los distintos procesos selectivos del ejército de tierra (cabo, cabo primero o cambio de especialidad) se hagan con bolígrafo.
- Propuesta P21-02-0067. ATME. Presentar en la Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento de las medidas adoptadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados propuesta para la reserva de plazas a personal de tropa y marinería en los procesos selectivos de ingreso como personal sanitario y no sanitario en el Ministerio de Sanidad, desarrollando esta medida mediante cambio de ley o desarrollo reglamentario. Comenzar contactos con las comunidades autónomas y entidades municipales para firmar convenios que posibiliten la reserva de plazas en los servicios de atención sanitaria de urgencias, emergencia y catástrofes, con objeto de aprovechar la experiencia adquirida durante la permanencia en las Fuerzas Armadas.

- Propuesta P21-02-0068. ATME. Modificación del punto b) del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal militar profesional, para delimitar claramente los puestos de LD asignados a los empleos que se asciende por el sistema de elección, eliminando su carácter general. Establecer una norma con unos criterios objetivos que determinen qué puestos son necesarios que se cubran por el sistema de libre designación, argumentando dicha necesidad y no acudiendo a formas genéricas de especial responsabilidad, haciendo un uso indebido, a juicio de esta asociación, del punto f) del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal militar profesional. Se debe eliminar que centros, organismos o unidades tengan sus puestos en plantilla cubiertos completamente por el sistema de libre designación.
- 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.

### **EN EL PLENO 21-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)**

- Propuesta P21-03-0070. REHERVETFASYGC. Implantación urgente de la tarjeta sanitaria y la receta electrónica.
- Propuesta P21-03-0071. ACIME. Prestaciones ortoprotésicas: que, hasta que se apruebe la actualización de la cartera de servicios comunes del sistema nacional de salud, se mantengan las prestaciones establecidas hasta este momento, siquiera como derechos adquiridos y, en su caso, tras la aprobación del mismo, se adapte el catálogo en el menor plazo posible.
- Propuesta P21-03-0072. REHERVETFASYGC. Que los mutualistas de ISFAS, puedan disponer de la cartera de servicios de su provincia por parte de las compañías sanitarias en material impreso.
- Propuesta P21-03-0073. ACIME. Que las infraestructuras de las residencias militares, en general, cuenten con los suficientes elementos de acondicionamiento en sus accesos para que estos no supongan una barrera arquitectónica para el uso con normalidad del personal militar con discapacidad o movilidad reducida. Que las residencias militares cuenten con un número suficiente de habitaciones adaptadas para el personal militar con discapacidad o con movilidad reducida. Disponer en todas las residencias militares de una cuota de reserva coherente a las necesidades reales del personal militar con discapacidad.
- Propuesta P21-03-0074. REHERVETFASYGC. Que se autorice y facilite el acceso al personal militar retirado a las instalaciones deportivas de las UCO ubicadas en la demarcación de la residencia habitual.
- 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.
- Propuesta P21-03-0079. ATME. Que se unifiquen las pruebas que con carácter general son necesarias realizar para ser apto en los reconocimientos médicos previos a la realización de las TGCF. Se implante un reconocimiento médico anual donde se efectúen

estas pruebas, sin tener que recaer en el militar la responsabilidad de aportarlas. Los servicios sanitarios de las bases o acuartelamientos informen a las compañías aseguradoras, centros de la seguridad social u hospitales militares de las pruebas que necesitan los militares destinados en sus BAE. En caso de ser necesario una prueba individual extraordinaria, los servicios sanitarios de la base o acuartelamiento entreguen al interesado un documento donde se especifique la citada prueba, para su entrega al médico de cabecera o especialista.

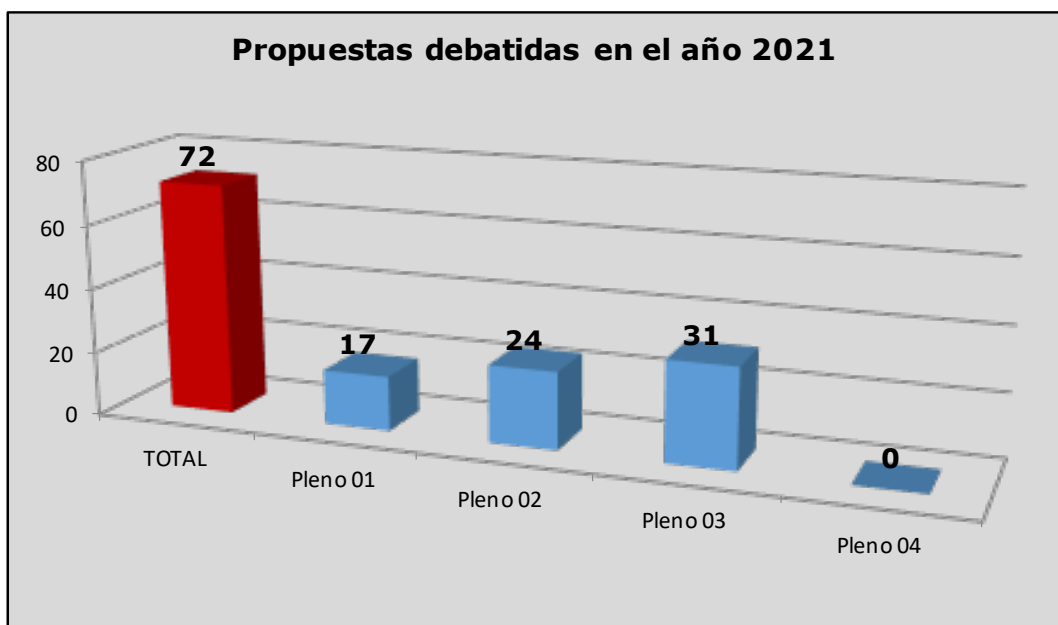
- Propuesta P21-03-0080. UMT.
  - Inclusión en el grupo de trabajo que está definiendo el nuevo programa de «ampliación de estudios» de las asociaciones profesionales presentes en el COPERFAS.
  - Que al igual que se contempla para cualquier trabajador sea de aplicación el permiso individual de formación, al personal militar profesional de las Fuerzas Armadas y las horas realizadas como parte de su formación para la incorporación a la vida civil, para la obtención de las titulaciones marcadas en la Ley 8/2006 se les compute como jornada laboral habitual.
  - Que todos los cursos y acciones formativas que en la actualidad se están haciendo con el objeto de dotar a los militares de tropa y marinería profesional algún tipo de titulación oficial o bien certificaciones profesionales se desarrollen en jornadas usuales de trabajo, ya que la prioridad para la realización de estos cursos se centra en el personal que se encuentra en sus últimos 5 años de compromiso, cercanos a la edad de los 45 años a la que tienen que abandonar las FAS.
  - Se cree una comisión/grupo de trabajo con el objetivo de tratar de perfeccionar el plan de formación para los militares de tropa y marinería que se encuentran en los últimos 5 años de servicios, entre el Ministerio de Defensa, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo y Economía Social y asociaciones profesionales presentes en el COPERFAS.
- Propuesta P21-03-0081. APROFAS. Con objeto de facilitar el ascenso a coronel en situación de reserva a los tenientes coroneles de los cuerpos de intendencia procedentes de las escalas superiores de intendencia y que ingresaron con anterioridad al 31 de marzo de 1991, se propone que se promueva por parte del Ministerio de Defensa la modificación de la disposición transitoria sexta de la ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, de manera que alcance al mencionado personal en su totalidad.
- Propuesta P21-03-0082. ACIETOFAS. Condiciones igualitarias respecto a otros oficiales de las FAS, en los servicios de guardia, en lo relativo a la dispensa por edad (y no por número de años de servicio), eliminando los condicionantes de empleo, ya que no se tiene en cuenta que actualmente los miembros del EOT con más de 20 años de servicio en los empleos de CAP/TN (lo que no ocurre con ningún otro oficial de carrera de las FAS). Por ello, se solicita que los CAP/TN de EOT con más de 7 años en el empleo y más de 20 años de servicio estén dispensados de prestar guardias.
- BLOQUE CONVENIO RENFE-MINISDEF
  - Propuesta P21-03-0083. ASFASPRO. Que el Ministerio de Defensa pacte con RENFE la gratuidad de los complementos de los billetes «selección de asiento», «cambios» y «anulación» teniendo en cuenta la disponibilidad permanente para el servicio del militar y que han sido modificadas las condiciones de las tarifas referidas en el convenio suscrito con RENFE-operadora para el transporte de mercancías y personal.
  - Propuesta P21-03-0084. ATME. Que el Ministerio de Defensa negocie con RENFE operadora retirar el extra de cambio/cancelación de billete al personal militar incluido en el convenio.
- BLOQUE TÍTULO DE TÉCNICO MILITAR EN SEGURIDAD Y DEFENSA
  - Propuesta P21-03-0085. AUME. Incluir las modificaciones oportunas en los currículos de enseñanza y en las normas de acceso a los centros docentes militares de formación para que durante la fase de formación básica y específica en dichos

centros para el acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería se obtenga la titulación de técnico militar de seguridad y defensa a la que se sumarán la superación de los módulos transversales establecidos por los Ejércitos y la Armada para la obtención de otro título de grado medio de formación profesional equivalente a la especialidad fundamental de acuerdo a la especialidad en la que haya obtenido plaza.

- Propuesta P21-03-0086. UMT. Técnico militar vigilante de seguridad. Convenio entre el Ministerio de Defensa, Ministerio de Interior y Dirección General del Cuerpo Nacional de Policía. Habilitación instantánea y expedición de la TIP como vigilantes de seguridad privada. Inclusión del técnico militar en seguridad y defensa en la Armada.
- 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 P21-03-0088. ACIETOFAS. Aplicar a los miembros de EOT, Cuerpo de Ingenieros Escala Técnica de oficiales del Ejército del Aire y del Espacio, Ejército de Tierra y Armada, condiciones igualitarias respecto al rango de niveles de CSCE.
- Propuesta P21-03-0089. ASFASPRO. Que se incluyan en la próxima Ley de Presupuestos Generales del Estado las correspondientes disposiciones que permitan la devolución de las ayudas económicas del ISFAS para la adquisición de vivienda con los intereses legales que correspondan.
- Propuesta P21-03-0090. AUME. Iniciar el proceso de revisión de la norma general 3/96 que regula la policía personal y el aspecto físico del personal militar, para adaptarla a la realidad social, evitar situaciones de desigualdad, discriminación y estereotipación, y consagrar la plena igualdad y trato digno de todos los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Armadas, constituyendo para ello una comisión de carácter no permanente en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Propuesta P21-03-0091. ATME. Que se modifiquen los requisitos académicos para el acceso por promoción interna a la escala de suboficiales, con objeto de que aquellos militares de tropa que hayan cambiado de especialidad y obtenido una titulación de técnico militar, equivalente a una titulación de técnico de grado medio, puedan optar a la promoción interna en plazas de su especialidad.
- Propuesta P21-03-0092. UMT. Guías OMI. Que se recupere publicidad de las mismas en el espacio internet habilitado del Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas o en cualquier otro servicio que mejore su publicidad, como la sede electrónica del propio ministerio, pero que garantice su integridad y mantenimiento.
- Propuesta P21-03-0093. ACIETOFAS. Para personal de nuevo ingreso, acceso a oposiciones a CIEOF con exigencia de titulación de grado, no con exigencia de máster ni de «profesiones reguladas», ya que esto supone una gran discriminación respecto a la inmensa mayoría de oposiciones de acceso a la Administración pública, y a todos los otros cuerpos de oficiales de las FAS.
- Propuesta P21-03-0094. ASFASPRO. Que se publique una guía común para los tres ejércitos que facilite y unifique los criterios a las juntas de calificación en el proceso de calificación de los IPEC.
- Propuesta P21-03-0095. AUME. Reserva de un porcentaje de las plazas ofertadas por la empresa pública AENA para personal militar con la formación requerida.
- Propuesta P21-03-0096. ATME. Que se den las órdenes oportunas para que sean actualizadas a la mayor brevedad posible toda la normativa de las unidades del Ejército

- de Tierra concerniente a la concesión de los complementos de dedicación especial (CDE) con objeto de que tener concedida cualquier compatibilidad para actividad laboral privada no sea un eximente de carácter general para serle concedido el CDE.
- Propuesta P21-03-0097. ACIETOFAS. Condiciones de ascenso igualitarias o equivalentes con CIEOF, respecto a tiempos necesarios de permanencia en determinados destinos.
  - Propuesta P21-03-0098. ASFASPRO. Que, en las solicitudes de cursos y comisiones de servicio informadas desfavorablemente, el jefe de unidad dé el trámite de audiencia al interesado contemplado en la ley 39/2015, de 26 de noviembre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, con el fin de que pueda conocer las razones esgrimidas y disponer de la capacidad para alegar si a su derecho le conviene, eliminando una posible indefensión y el menoscabo de sus derechos.
  - Propuesta P21-03-0099. AUME. Sustitución de la instrucción general (IGAFER) n.º 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.
  - Propuesta P21-03-0100. ACIETOFAS. Acceso a un número de cursos de perfeccionamiento y otros cursos en general, proporcionales a los que tiene CIEOF.
  - Propuesta P21-03-0101. AUME. Que todas las unidades cuenten con un espacio en la web de la unidad en intranet con la información sobre la normativa interna (generalmente la existente en el libro de normas de régimen interior) no sujeta a clasificación de seguridad. Debe de existir disponibilidad de acceso mediante los medios técnicos digitales, sin que exista intermediación de personas, a la normativa sobre servicios y guardias que implican al personal de la unidad.
  - Propuesta P21-03-0102. ACIETOFAS. Eliminación de la clasificación (según ODEF 99/2018), de «perfil crítico» que se aplica a los miembros de EOT, por la que en general, no se permite acceder a los miembros de EOT a los puestos de trabajo a5 de la Administración Civil.

En el siguiente gráfico se muestra el total de las propuestas debatidas y según Pleno:



Fuente: COPERFAS



## ANEXO «C»

### ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA

#### INFRACCIONES DISCIPLINARIAS COMETIDAS Y SANCIONADAS

ARTICULADO (1)	ÓRGANO 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.					4		18	1	6	1	4	2
Art. 6.2.- Inexactitud en el cumplimiento de las órdenes.					4		257	14	31	4	40	5
Art. 6.4.- Expresar públicamente opiniones que no se ajusten a la disciplina.	1						16	1	2		1	1
Art. 6.5.- Inexactitud en el cumplimiento de órdenes de centinela.							10	2	3		7	
Art. 6.6.- Inobservancia de las instrucciones de otro militar en el ejercicio de sus funciones.							12	2	2		1	
Art. 6.7.- Hacer reclamaciones en forma irrespetuosa.					1		16	4	4	1		
Art. 6.8.- Omisión del saludo a un superior.							8				4	
Art. 6.9.- Trato desconsiderado a subordinados.							5				1	2
Art. 6.10.- Dificultar a otro militar el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos.							1					
Art. 6.11.- Inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino.	12	1	1		1		126	9	23	4	26	4
Art. 6.12.- Inexactitud en el cumplimiento de las normas de seguridad.	1						62	2	13		11	7
Art. 6.13.- Inexactitud de normas como empleado público.							4		2			
Art. 6.14.- Falta de interés en la instrucción.					2	1	69	6	1		16	2
Art. 6.15.- Infracción de las normas sobre uniformidad.							40	3	3		6	
Art. 6.16.- Consumir bebidas alcohólicas durante el servicio.	3				2		16		8	1		
Art. 6.17.- Inexactitud de las normas sobre la baja temporal.							20	3			4	1

ARTICULADO (2)	ÓRGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 6.18.- Falta de puntualidad en los actos de servicio.	1				7		105	9	7	1	13	2
Art. 6.19.- Falta de comunicación sobre ausencia del destino.							9		1		5	
Art. 6.20.- Falta de incorporación al destino por plazo inferior a 24 horas.					1		58	5	11		11	3
Art. 6.21.- Inobservancia de las normas sobre residencia.							5					
Art. 6.22.- No comunicación del domicilio habitual.							9	1	1		1	
Art. 6.23.- La inexactitud en el cumplimiento de las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe.							1					
Art. 6.25.- Incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales.					1		45	1	6	1	1	
Art. 6.26.- Ofender a un compañero con palabras indignas.	3						11	1	3	2	2	
Art. 6.27.- Acudir de uniforme a lugares inadecuados.					2		10	1				
Art. 6.28.- Las riñas entre compañeros.					3		10		4		1	
Art. 6.29.- La inexactitud en el cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombre y mujer en las FAS.							1					
Art. 6.30.- Expresiones de desprecio por nacimiento, raza, sexo.							3					
Art. 6.32.- Daños leves en las cosas en instalaciones militares.	1						21		7		6	
Art. 6.33.- Descuido en la conservación del armamento.	1				1		108	6	12	1	1	1
Art. 6.34.- Auxiliar o encubrir al autor de una falta disciplinaria grave.							1		1			
Art. 6.35.- Inobservancia leve de otros deberes o normas.	3				2		44	5	5		9	1
Art. 7.2.- Insubordinación.							14	2	2		2	2
Art. 7.5.- Hacer reclamaciones o peticiones contrarias a la disciplina.							5					

ARTICULADO (3)	ÓRGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 7.12.- Incumplimiento de deberes militares propios del destino.							2		1		1	
Art. 7.13.- Incumplimiento de las normas como empleado público.							1		8	1	1	
Art. 7.14.- El descuido en la instrucción o preparación personal con perjuicio al servicio.											1	
Art. 7.15.- Incumplimiento de las obligaciones del centinela.							10				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					
Art. 7.20.- El incumplimiento de disposiciones en materia de incompatibilidades.							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.							2		1			
Art. 7.27.- Embriaguez o consumo de drogas durante ejercicios u operaciones.							11		2	1	1	
Art. 7.28.- Agredir, promover o participar en riñas o altercados con compañeros que puedan deteriorar la convivencia en la unidad.							2					
Art. 7.30.- Realizar o tolerar actos que atenten contra la intimidad o la dignidad personal.							1		1			
Art. 7.35.- El incumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional.									1			
Art. 7.38.- Destruir, abandonar, deteriorar o sustraer bienes o facilitarlos a terceros.							1					

ARTICULADO (4)	ÓRGANO CENTRAL		EMAD		UME		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Art. 7.41.- Reiteración en la comisión de faltas leves sancionadas con arresto.							3				1	
Art. 8.2 Realizar reiteradamente actos contrarios a la disciplina y subordinación debida a los superiores o contrarios la dignidad militar.							1					
Art. 8.8.- Embriaguez o consumo de drogas durante el servicio o con reiteración.	5				1		23	2	7		6	2
Art. 8.9.- Negativa injustificada a prueba de alcoholemia u otras.					1		3					
Art. 8.11.- Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.							3			1	1	
Art. 8.12.- Actos que afecten a la libertad sexual o acoso sexual o por razón de sexo.							3					
Art. 8.14.- Condena por delincuencia común a pena de prisión.							5		3		2	
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>1.213</b>	<b>81</b>	<b>183</b>	<b>19</b>	<b>190</b>	<b>36</b>

Fuente: Dirección General de Personal, Ejércitos y Armada

## RECURSOS CONTENCIOSOS-DISCIPLINARIOS MILITARES RESUELTOS EN 2021

FALTAS DISCIPLINARIAS (1)		OC		ET		AR		EA	
		E	D	E	D	E	D	E	D
FALTAS MUY GRAVES	Consumo de drogas tóxicas en acto de servicio o con habitualidad (art. 8.8)			3	2		3		1
	Negativa injustificada a reconocimiento médico o pruebas de detección de consumo de drogas (art. 8.9)				2		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				
	Condena por delincuencia común a pena de prisión (art. 8.14)				3				
<b>TOTAL FALTAS MUY GRAVES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

FALTAS DISCIPLINARIAS (2)		OC		ET		AR		EA	
		E	D	E	D	E	D	E	D
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)				2				
	La negligencia en la preparación, instrucción y adiestramiento del personal a sus órdenes (art. 7.10)				1				
	El incumplimiento de los deberes militares propios del destino o puesto que se desempeñe (art. 7.12)				1				
	El incumplimiento en la aplicación de las normas de actuación del militar como servidor público (art. 7.13)				1				
	El incumplimiento de las obligaciones de centinela, de una guardia de seguridad o servicio de armas (art. 7.15)			2					
	Incumplir un deber militar o dejar de auxiliar injustificadamente al compañero en peligro, para evitar un riesgo propio (art. 7.26)			1					
FALTAS GRAVES	Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, durante ejercicios u operaciones o, fuera de ellos, vistiendo uniforme o cuando afecte a la imagen de las Fuerzas Armadas, así como llevar a cabo otros actos contrarios a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menosprecio de las Fuerzas Armadas (art. 7.27)				2				
	Atentados contra la dignidad, falta de respeto o discriminación (art. 7.30).								1
<b>TOTAL FALTAS GRAVES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
FALTAS LEVES	Leve irrespetuosidad a la Constitución, la Corona y otras instituciones del Estado (art. 6.1)			2	1				
	Inexactitud en el cumplimiento de órdenes (art. 6.2)			1	3				1
	La inexactitud en el cumplimiento de los deberes impuestos por el derecho internacional aplicable en conflictos armados, así como de los propios del puesto que desempeñe mientras preste sus servicios en organizaciones internacionales o durante su participación en operaciones militares (art. 6.3)				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)			2	1				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	1				
	La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones que correspondan en el ejercicio del mando y tratar a los subordinados de forma desconsiderada (art. 6.9)				1				
	La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto (art. 6.11)			1	1				1
	La inexactitud en el cumplimiento de las normas de seguridad y régimen interior, así como en materia de obligada reserva (art. 6.12)								1
La falta de interés en la instrucción o preparación personal (art. 6.14)				1					

FALTAS DISCIPLINARIAS (3)		OC		ET		AR		EA	
		E	D	E	D	E	D	E	D
FALTAS LEVES	El descuido en el aseo personal y la infracción de las normas que regulan la uniformidad (art. 6.15)			1	1				
	No incorporarse o ausentarse, injustificadamente, del destino o puesto desempeñado, por un plazo inferior a veinticuatro horas (art. 6.20)			1					
	La inobservancia de las normas relativas al deber de residencia de los miembros de las Fuerzas Armadas (art. 6.21)			1	1				
	El trato incorrecto con la población civil en el desempeño de sus funciones (art. 6.24)				1				
	El descuido en la conservación del armamento, material o equipo de carácter oficial (art. 6.33)			1	2				
	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						1
<b>TOTAL FALTAS LEVES</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Fuente: Dirección General de Personal, Ejércitos y Armada

## ANEXO «D»

### CONSULTAS PLANTEADAS A LA OADISFAS Y MAPA DE LA DISCAPACIDAD DEL PERSONAL MILITAR. ACTUALIZACIÓN 2022

#### CONSULTAS A LA OADISFAS

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

- Actuaciones y competencias de la OADISFAS.
- Información sobre trámites administrativos, procedimientos para la solicitud de pensiones e indemnizaciones, así como ayudas y prestaciones diversas.
- Solicitud de guías de información para personas con discapacidad del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar social.

#### MAPA DE LA DISCAPACIDAD. ACTUALIZACIÓN 2021

El Mapa de la Discapacidad del personal militar del año 2022, con la información correspondiente al ejercicio de 2021, se ha publicado en la web de la Subsecretaría de Defensa el día 1 de julio de 2022.

Para la actualización del mencionado Mapa del año 2022, el Ministerio de Defensa a través de la OADISFAS, dependiente de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, ha obtenido información del personal militar que percibe tanto una pensión de retiro de Clases Pasivas como una pensión de jubilación de la Seguridad Social a fecha 31 de diciembre de 2021, como consecuencia de pérdida de condiciones psico-físicas.

El documento se puede consultar y descargar el sitio-web (INTRANET) de la División de Igualdad y Apoyo al Personal (DIASP) de la Dirección General de Personal en la siguiente dirección, en el apartado «Estadística».

A continuación, se presentan diferentes cuadros y gráficos extraídos de los datos de dicho Mapa, en función de distintas variables: ejército de procedencia, sexo, edad del personal que recibe pensiones, etc.

#### TOTAL MILITARES RETIRADOS CON DISCAPACIDAD, POR SEXO Y EDAD

EDAD	SEXO				TOTAL	
	HOMBRE		MUJER		TOTAL	%
18-29	12	0,10 %	1	0,01 %	13	0,11 %
30-39	510	4,24 %	122	1,02 %	632	5,26 %
40-49	2.152	17,91 %	361	3,00 %	2.513	20,91 %
50-64	5.799	48,26 %	54	0,45 %	5.853	48,71 %
65 o más	3.002	24,98 %	3	0,00 %	3.005	25,01 %
<b>TOTAL</b>	<b>11.475</b>	<b>95,50 %</b>	<b>541</b>	<b>4,50 %</b>	<b>12.016</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## DISTRIBUCIÓN POR EJÉRCITOS DEL PERSONAL RETIRADO CON DISCAPACIDAD

EJÉRCITO	SEXO	FRECUENCIA	%
EJÉRCITO DE TIERRA	Hombre	8.054	67,03 %
	Mujer	342	2,85 %
	<b>Total</b>	<b>8.396</b>	<b>69,87 %</b>
ARMADA	Hombre	2.106	17,53 %
	Mujer	92	0,77 %
	<b>Total</b>	<b>2.198</b>	<b>18,29 %</b>
EJÉRCITO DEL AIRE	Hombre	994	8,27 %
	Mujer	69	0,57 %
	<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>8,85 %</b>
CUERPOS COMUNES	Hombre	321	2,67 %
	Mujer	38	0,32 %
	<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>2,99 %</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## DISTRIBUCIÓN POR ESCALAS DEL PERSONAL RETIRADO CON DISCAPACIDAD

ESCALA	SEXO	FRECUENCIA	%
OFICIAL	Hombre	1.771	14,74 %
	Mujer	47	0,39 %
	<b>Total</b>	<b>1.818</b>	<b>15,13 %</b>
SUBOFICIAL	Hombre	4.822	40,13 %
	Mujer	80	0,67 %
	<b>Total</b>	<b>4.902</b>	<b>40,80 %</b>
TROPA Y MARINERÍA	Hombre	4.882	40,63 %
	Mujer	414	3,45 %
	<b>Total</b>	<b>5.296</b>	<b>44,08 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>12.016</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL RETIRADO CON DISCAPACIDAD, POR INCAPACIDAD Y SEXO

INCAPACIDAD	SEXO	FRECUENCIA	%
I. P. TOTAL	Hombre	9.142	76,08 %
	Mujer	437	3,64 %
	<b>Total</b>	<b>9.579</b>	<b>79,72 %</b>
I. P. ABSOLUTA	Hombre	1.689	14,06 %
	Mujer	91	0,76 %
	<b>Total</b>	<b>1.780</b>	<b>14,81 %</b>
GRAN INVALIDED	Hombre	644	5,36 %
	Mujer	13	0,11 %
	<b>Total</b>	<b>657</b>	<b>5,47 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>12.016</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL RETIRADO CON DISCAPACIDAD, POR TIPO DE PRESTACIÓN Y SEXO

PRESTACIÓN	SEXO	FRECUENCIA	%
ORDINARIA	Hombre	8.154	67,86 %
	Mujer	447	3,72 %
	<b>Total</b>	<b>8.601</b>	<b>71,58 %</b>
EXTRAORDINARIA	Hombre	3.243	26,99 %
	Mujer	90	0,75 %
	<b>Total</b>	<b>3.333</b>	<b>27,74 %</b>
ATENTADO TERRORISTA	Hombre	78	0,65 %
	Mujer	4	0,03 %
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>0,68 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>12.016</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL RETIRADO POR PROVINCIA DE RESIDENCIA

PROVINCIA DE RESIDENCIA					
PROVINCIA	FRECUENCIA	%	PROVINCIA	FRECUENCIA	%
A CORUÑA	602	5,11%	LAS PALMAS	426	3,55%
ÁLAVA	36	0,30%	LEÓN	217	1,81%
ALBACETE	84	0,72%	LLEIDA	47	0,39%
ALICANTE	267	2,21%	LUGO	54	0,45%
ALMERÍA	201	1,67%	MADRID	1.381	11,49%
ASTURIAS	257	2,16%	MÁLAGA	490	4,08%
ÁVILA	33	0,27%	MELILLA	154	1,28%
BADAJOS	268	2,17%	MURCIA	829	6,90%
BARCELONA	281	2,45%	NAVARRA	43	0,36%
BURGOS	140	1,15%	OURENSE	56	0,47%
CÁCERES	109	0,98%	PALENCIA	32	0,27%
CÁDIZ	1.369	11,23%	PONTEVEDRA	269	2,24%
CANTABRIA	73	0,60%	SALAMANCA	90	0,75%
CASTELLÓN	63	0,53%	STA. CRUZ DE TENERIFE	238	1,98%
CEUTA	159	1,34%	SEGOVIA	32	0,27%
CIUDAD REAL	120	1,01%	SEVILLA	681	5,67%
CÓRDOBA	312	2,56%	SORIA	6	0,05%
CUENCA	26	0,20%	TARRAGONA	44	0,37%
GIRONA	57	0,49%	TERUEL	14	0,12%
GRANADA	296	2,55%	TOLEDO	151	1,26%
GUADALAJARA	55	0,47%	VALENCIA	669	5,57%
GUIPÚZCOA	34	0,31%	VALLADOLID	199	1,66%
HUELVA	63	0,52%	VIZCAYA	63	0,52%
HUESCA	58	0,49%	ZAMORA	37	0,31%
ISLAS BALEARES	182	1,48%	ZARAGOZA	432	3,60%
JAÉN	109	0,93%	OTROS PAÍSES	18	0,15%
LA RIOJA	90	0,75%			
<b>TOTAL</b>				<b>12.016</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina de atención a la discapacidad en las FAS

## ANEXO «E»

### MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL MILITAR

Número total de militares, destinados en el Órgano Central, Estado Mayor de la Defensa en su conjunto, Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire y del Espacio y Unidad Militar de Emergencias, acogidos a alguna medida de conciliación, años 2020 y 2021, distribuidos por sexo y categoría militar:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN AÑO 2020 (1)		Oficiales		Suboficiales		Tropa y marinería		Total
		H	M	H	M	H	M	
<b>FLEXIBILIDAD</b>	Flexibilidad horaria	180	66	800	137	2354	1506	5043
<b>PERMISOS</b>	P. Fallecimiento, enfermedad grave	1272	163	2792	196	7355	2092	13870
	P. Deber inexcusable	536	146	1627	273	6540	3736	12858
	P. Competiciones y concentraciones	1		5		10	7	23
	P. Matrimonio	98	11	153	13	538	112	925
	P. Fecundación, reproducción. Asistida	6	9	25	21	88	74	223
	P. Personas dependientes	13	2	19	2	56	41	133
	P. Ex. Prenatales, preparación parto	9	2	36	9	182	33	271
	P. Parto	14	74	17	103	75	591	874
	P. Parto prematuro/ hospitalización		1		4	4	11	20
	P. Adopción, acogimiento	5		15		13	4	37
	Paternidad prematuro	4		11		49	2	66
	P. Paternidad	879	4	1256	4	3620	26	5789
	P. Lactancia	39	42	245	75	1269	528	2198
	P. Parto, adopción, paternidad, lactancia a tiempo parcial.	7	1	15		17	4	44
	P. Gestación		8		5		16	29
<b>REDUCCIONES DE JORNADA</b>	RJ. Guarda legal menor 4 años	23	48	143	108	2326	1534	4182
	RJ. Guarda legal menor 4 años (custodia compartida)			17	1	37	13	68
	RJ. Guarda legal menor 4 a 12 años	21	42	64	47	1194	1171	2539
	RJ. Guarda legal hasta 12 años (custodia compartida)			2	10	141	67	220
	RJ. Cuidado directo familiar / mayor/ discapacitado.	5	5	14	8	313	114	459
	RJ. Enfermedad muy grave	2	2	4		21	14	43
	RJ. Guarda legal monoparental	5	1	4	15	64	298	387
	RJ. Cuidado hijo menor edad enfermedad grave.	2	4	2	4	37	56	105
	RJ. Operación, despliegue, misión		2	5	6		15	28
	RJ. Nacimiento hijo prematuro/ hospitalizado			1				1
	RJ. Por interés particular	2	1			27	10	40

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN AÑO 2020 (2)		Oficiales		Suboficiales		Tropa y marinería		Total
		H	M	H	M	H	M	
LICENCIAS	Licencia por asuntos propios	119	42	111	33	1788	622	2715
	Licencia por asuntos propios (enfermedad grave familiar 1.º grado)	1	1	1	1	25	10	39
	Licencia por estudios	10	5	12	1	228	57	313
OTROS	Movilidad víctima violencia género		3		2		39	44
	Comisión víctima acoso					1	1	2
	Jornada verano menores 12 años	sin datos						
<b>TOTAL</b>		<b>3.253</b>	<b>685</b>	<b>7.396</b>	<b>1.078</b>	<b>28.372</b>	<b>12.804</b>	<b>53.588</b>

Fuente: DIGEREM, ET, FN, EA, UME

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN AÑO 2021 (1)		Oficiales		Suboficiales		Tropa y marinería		Total
		H	M	H	M	H	M	
<b>FLEXIBILIDAD</b>	Flexibilidad horaria	180	56	840	154	2324	1422	4976
<b>PERMISOS</b>	P. Fallecimiento, enfermedad grave	1218	200	3430	267	8566	2401	16082
	P. Deber inexcusable	355	64	889	103	2712	1275	5398
	P. Competiciones y concentraciones	10		6		33	9	58
	P. Matrimonio	195	33	346	28	960	188	1750
	P. Fecundación, reproducción. Asistida	13	12	45	21	104	86	281
	P. Personas dependientes	22	4	48	10	92	101	277
	P. Ex. Prenatales, preparación parto	15	5	79	10	259	43	411
	P. Parto	17	83	26	103	59	500	788
	P. Parto prematuro/hospitalización		2		2	2	13	19
	P. Adopción, acogimiento	3		7		27	10	47
	Paternidad prematuro	13		21		51	1	86
	P. Paternidad	1138	4	1656	16	4074	65	6953
	P. Lactancia	120	57	383	88	1577	418	2643
	P. Parto, adopción, paternidad, lactancia a tiempo parcial	15	1	10		26	5	57
	P. Gestación		10		12		13	35
<b>REDUCCIONES DE JORNADA</b>	RJ. Guarda legal menor 4 años	20	26	126	105	2128	1312	3717
	RJ. Guarda legal menor 4 años (custodia compartida)			23		41	66	130
	RJ. Guarda legal menor 4 a 12 años	20	33	89	48	1432	1277	2899
	RJ. Guarda legal hasta 12 años (custodia compartida)			45	12	373	134	564
	RJ. Cuidado directo familiar / mayor/ discapacitado.	2	6	11	11	296	128	454

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN AÑO 2021 (2)		Oficiales		Suboficiales		Tropa y marinería		Total
		H	M	H	M	H	M	
<b>REDUCCIONES DE JORNADA</b>	RJ. Enfermedad muy grave	1		3	1	20	27	52
	RJ. Guarda legal monoparental	5	1	4	20	76	264	370
	RJ. Cuidado hijo menor edad enfermedad grave.	2	5	5	3	39	58	112
	RJ. Operación, despliegue, misión			3	4	4	16	27
	RJ. Nacimiento hijo prematuro/hospitalizado			1				1
	RJ. Por interés particular	2		1		32	6	41
<b>LICENCIAS</b>	Licencia por asuntos propios	137	130	241	35	4289	1260	6092
	Licencia por asuntos propios (enfermedad grave familiar 1.º grado)	1		2	1	23	2	29
	Licencia por estudios	15	3	19		371	89	497
<b>OTROS</b>	Movilidad víctima violencia género		2		1		47	50
	Comisión víctima acoso						2	2
	Jornada verano menores 12 años	sin datos						
<b>TOTAL</b>		<b>3.519</b>	<b>737</b>	<b>8.359</b>	<b>1.055</b>	<b>29.990</b>	<b>11.238</b>	<b>54.898</b>

Fuente : DIGEREM, ET, FN, EA, UME



## ANEXO «F»

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LAS FUERZAS ARMADAS

#### PORCENTAJE DE OCUPACIÓN MEDIA EN 2021 DE LAS RESIDENCIAS LOGÍSTICAS (RLM), ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS MILITARES (ALM) Y RES. MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL (RMAS –USO RLM-) DEL ET

RLM/ALM/RMASD(RLM) (1)	Personal destinado o en comisión de servicio en UCO de la plaza			
	EOF	ESUB	MTM	% MEDIO DE OCUPACIÓN
RMASD Es Forti (Mallorca)	11	22	2	100 %
ALM. Acto. Alf. Rojas Navarrete (OF-S/OF)	27	42	0	100 %
ALM. Base General Almirante (OF-S/OF)	1	15	0	100 %
ALM. Acto. PCMASA 2 (OF-S/OF)	2	7	0	100 %
ALM. Base El Empecinado (OF-S/OF)	2	7	0	100 %
ALM. Polvorín de Ibeas de Juarros (TROPA)	0	0	54	100 %
ALM. Acto. Alf. Rojas Navarrete (TROPA)	0	0	235	98 %
ALM. Acto. Loyola (TROPA)	0	0	272	95 %
ALM. Base Cerro Muriano (TROPA)	0	0	421	92 %
ALM. Base Conde de Gazola (OF-S/OF)	14	31	0	92 %
ALM. Base El Coperó (OF-S/OF)	3	15	0	90 %
ALM. Base El Coperó (TROPA)	0	0	66	90 %
ALM. Acto. «Sangenís» (TROPA)	0	0	162	90 %
ALM. Acto. Loyola (OF-S/OF)	4	18	0	90 %
ALM. Base Gral. Alemán Ramírez (OF-S/OF y TROPA)	1	5	135	90 %
ALM. Acto. Aizoain (OF-S/OF)	1	7	0	89 %
ALM. Acto. El Bruch (OF-S/OF)	6	32	0	87 %
ALM. Base Cerro Muriano (OF-S/OF)	10	41	0	83 %
ALM. Acto. «Jaime II» (TROPA)	0	0	215	83 %
ALM. Acto. Aizoain (TROPA)	0	0	227	81 %
ALM. Montejaque (OF-S/OF)	6	19	0	80 %
ALM. Base Jaime I (TROPA)	0	0	239	80 %
ALM. Acto. Baterías (Academia de Artillería) (TROPA)	0	0	66	76 %
ALM. Acto. El Bruch (TROPA)	0	0	274	74 %
ALM. Base General Almirante (TROPA)	0	0	265	73 %
ALM. BAD Oroel La Victoria (TROPA)	0	0	111	71 %
ALM. Acto. General Álvarez de Castro (TROPA)	0	0	206	70 %
ALM. Base Jaime I (OF-S/OF)	20	13	0	70 %

RLM/ALM/RMASD(RLM) (2)	Personal destinado o en comisión de servicio en UCO de la plaza			
	EOF	ESUB	MTM	% MEDIO DE OCUPACIÓN
ALM. Base El Empecinado (TROPA)	0	0	73	70 %
ALM. BAD San Jorge (TROPA)	0	0	638	68 %
ALM. Base Cid Campeador (TROPA)	0	0	450	68 %
ALM. BAD Oroel San Bernardo (TROPA)	0	0	116	66 %
ALM. Acto. Cabo Noval (TROPA)	0	0	81	65 %
ALM. Acto. Palacio Real San Isidro (OF-S/OF)	8	2	0	64 %
ALM. Base General Menacho (TROPA)	0	0	174	61 %
ALM. Acto. Sancho Ramírez (OF-S/OF)	2	14	0	61 %
ALM. Acto. Los Rodeos (TROPA)	0	0	44	61 %
ALM. Base General Menacho (OF-S/OF)	4	23	0	60 %
ALM. Acto. General Arroquia (TROPA)	0	0	74	58 %
ALM. Base General Morillo (TROPA)	0	0	140	58 %
ALM. Acto. Barón de Warsage (Of-S/Of)	9	20	0	57 %
RMASD Coronel Gallegos (Gijón)	2	5	0	54 %
ALM AGBS (OF-S/OF y TROPA)	3	24	63	54 %
ALM. Acto. Hoya Fría (TROPA)	0	0	71	54 %
RMASD La Cortadura (Cádiz)	1	1	0	50 %
RMASD Santa Bárbara (León).	2	5	0	50 %
ALM. Acto. Puerto del Rosario (TROPA)	0	0	101	50 %
ALM. Polvorín del Vacar (TROPA)	0	0	12	49 %
ALM. BAD Oroel La Victoria (OF-S/OF)	2	16	0	49 %
ALM. Acto. General Álvarez de Castro (OF-S/OF)	6	24	0	48 %
ALM. Acto. Juan de Garay (TROPA)	0	0	20	48 %
ALM. Base Conde de Gazola (TROPA)	2	4	112	48 %
ALM. Acto. Soyeche (TROPA)	0	0	216	47 %
ALM. Acto. San Fernando (TROPA)	0	0	8	44 %
ALM. Acto. Marqués de Herrera (TROPA)	0	0	8	44 %
ALM. Acto. «San Juan de Ribera» (TROPA)	0	0	29	43 %
ALM. Acto. General Palacios (TROPA)	0	0	21	43 %
ALM. BAD La Cuesta (OF-S/OF)	1	4	0	40 %
ALM. BAD La Cuesta (TROPA)	0	0	40	39 %
ALM. Acto. General Shelly (TROPA)	0	0	9	38 %
ALM. Acto. Sancho Ramírez (TROPA)	0	0	115	36 %
ALM. Acto. Daoiz y Velarde (OF-S/OF)	6	4	0	34 %
ALM. Acto. Cristóbal Colón (TROPA)	0	0	14	34 %
ALM. Acto. Atocha (OF-S/OF, TROPA)	5	2	16	31 %
ALM. Acto. Barón de Warsage (TROPA)	0	0	46	29 %

RLM/ALM/RMASD(RLM) (3)	Personal destinado o en comisión de servicio en UCO de la plaza			
	EOF	ESUB	MTM	% MEDIO DE OCUPACIÓN
ALM. Guzmán el Bueno (OF-S/OF)	1	11	1	28 %
ALM. AGM (TROPA)	0	0	26	27 %
ALM. Acto. Santo Domingo (TROPA)	0	0	6	27 %
ALM. Acto. Palacio Real San Isidro (TROPA)	0	0	12	27 %
ALM. Acto. PCMASA 2 (TROPA)	0	0	11	26 %
ALM. Acto. Santocildes (TROPA)	0	0	44	26 %
ALM. Base Araca (TROPA)	0	0	129	26 %
ALM. Acto. Polvorín de Geneto (TROPA)	0	0	5	26 %
ALM. Acto. Héroes de Revellín (TROPA)	0	0	17	23 %
ALM. Acto. Capitán Mayoral (TROPA)	0	0	21	22 %
ALM. Acto. Héroes de Revellín (OF-S/OF)	2	8	0	20 %
ALM. Acto. San Isidro (Of-S/Of y TROPA)	0	0	3	20 %
ALM. Acto. Daoiz y Velarde (TROPA)	0	0	24	19 %
ALM. Acto. Diego Porcelos (TROPA)	0	0	19	18 %
ALM. Acto. Santocildes (OF-S/OF)	5	11	0	18 %
ALM. Acto. Pinar de Antequera (TROPA)	0	0	6	15 %
ALM. Acto. Soyeche (OF-S/OF)	16	18	0	15 %
ALM. Base Araca (OF-S/OF)	8	17	0	14 %
RMASD Fuerte Santiago (Algeciras)	0	1	0	13 %
ALM. Acto. El Fuerte (OF/SOF y TROPA)	3	7	1	12 %
ALM. Acto. General Anatolio de Fuentes (TROPA)	0	0	2	11 %
ALM. Polvorín Charco Redondo (TROPA)	0	0	3	8 %
ALM. Acto. Tte. Galiana (TROPA)	0	0	7	7 %
ALM. Acto. Santa Eulalia (TROPA)	0	0	1	4 %

Nota: no se incluyen aquellas RMASD del ET en las que el porcentaje de ocupación en 2021 por personal destinado o en comisión de servicio es 0 %.

Fuente: Ejército de Tierra



## ANEXO «G»

# PROCESO DE SELECCIÓN DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES Y SUBOFICIALES

### PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES

CUERPO/ESCALA		PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Cuerpos GENERALES, INFANTERÍA de Marina	Sin titulación (1)	354	1.588	385	1.973	313	41	354
	Con titulación (2)	33	128	12	140	32	1	33
	MILCOM (2)	13						
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire (2)	Escala Oficiales	25	164	72	236	27	7	34
	MILCOM	9						
Cuerpos de INGENIEROS del Ejército de Tierra, la Armada y Ejército del Aire (3)	Escala Oficiales	10	70	18	88	13	2	15
	EO MILCOM	5						
	Escala Técnica de oficiales	16	129	34	163	18	4	22
	ETEC MILCOM	6						
Cuerpo JURÍDICO Militar		10	68	94	129	5	5	10
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN		10	31	49	80	3	7	10
Cuerpo Militar de Sanidad. MEDICINA	Sin titulación	25	138	218	356	7	18	25
	Con titulación	46	62	32	94	18	6	24
Cuerpo Militar de Sanidad. FARMACIA		7	29	47	76	3	4	7
Cuerpo Militar de Sanidad. VETERINARIA		2	22	33	55	0	2	2
Cuerpo Militar de Sanidad. ODONTOLOGÍA		2	14	19	33	1	1	2
Cuerpo Militar de Sanidad. PSICOLOGÍA		2	41	80	121	1	1	2
Cuerpo Militar de Sanidad. ENFERMERÍA		38	86	160	246	19	19	38
Cuerpo de MÚSICAS Militares		2	16	3	19	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>615</b>	<b>2.586</b>	<b>1.256</b>	<b>3.842</b>	<b>461</b>	<b>119</b>	<b>580</b>

(1) En las solicitudes están incluidas las que se han hecho para la Guardia Civil.

(2) Las solicitudes son conjuntas para la Escala de Oficiales y Militares de Complemento.

(3) Las solicitudes son conjuntas para la Escala de Oficiales y Escala Técnica de Oficiales.

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## NOTAS MÍNIMAS DE ACCESO A LAS ACADEMIAS DE OFICIALES SIN TITULACIÓN

ACADEMIAS CUERPOS	AGM		ENM (CG)		ENM (CIM)		AGA		ACD	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos Generales, C. Infantería Marina	12,266	12,304	12,262	12,297	12,404	-	12,605	12,6	-	-
Cuerpo Militar de Sanidad. Medicina sin titulación	-	-	-	-	-	-	-	-	13,219	13,248

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## NOTAS MÍNIMAS DE ACCESO A LAS ACADEMIAS DE OFICIALES CON TITULACIÓN

ACADEMIAS CUERPOS	AGM		ENM		AGA		ACD	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Cuerpos de INTENDENCIA	186,199	189,292	189,794	191,868	198,969	196,769		
Cuerpos de INGENIEROS	103,97	-	94,322	-	178,521	192,883		
Cuerpos de INGENIEROS. Escala Técnica de Oficiales	130,961	100,834	-	145,118	158,076	-		
Cuerpo JURÍDICO Militar							255,86	254,1
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN							303,42	276,514
Cuerpo Militar de Sanidad. MEDICINA con titulación							167,333	209,166
Cuerpo Militar de Sanidad. FARMACIA							288,62	294,763
Cuerpo Militar de Sanidad. VETERINARIA							-	278,145
Cuerpo Militar de Sanidad. ODONTOLOGÍA							234,167	251,66
Cuerpo Militar de Sanidad. PSICOLOGÍA							293,116	289,764
Cuerpo Militar de Sanidad. ENFERMERÍA							232,278	238,254
Cuerpo de MÚSICAS Militares							216,633	224,99

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA SUBOFICIALES

CUERPO	PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS			
		H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	
Cuerpos GENERALES, Infantería de Marina	Sin titulación	193	1.102	208	1.310	170	27	197
	Con titulación	12	94	27	121	7	1	8
Cuerpo de MÚSICAS Militares		20	393	59	452	19	1	20
<b>TOTAL</b>		<b>225</b>	<b>1.589</b>	<b>294</b>	<b>1.883</b>	<b>196</b>	<b>29</b>	<b>225</b>

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## NOTAS MÍNIMAS DE ACCESO A LAS ACADEMIAS DE SUBOFICIALES SIN TITULACIÓN

	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		CUERPO INFANTERÍA MARINA		EJÉRCITO DEL AIRE	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>VÍA A</b>	10,9	10,9	10,888	10,904	11,992	-	10,948	11,08
<b>VÍA B</b>	5,77	-	6,18	-	7,33	-	6,2	
<b>VÍA C</b>	6,67	-	6,08	-	7,205	-	7,64	10,08

**Vía A:** Acreditar título de bachiller según art. 37 LO. 2/2006, o certificado de haber superado el Bachillerato según Real Decreto. 1105/2014.

**Vía B:** Acreditar título técnico de grado medio de la misma familia profesional del título de técnico superior para incorporación a la escala y adquisición de la especialidad solicitada.

**Vía C:** Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior, siempre que las materias de la parte específica de la citada prueba den opción de acceso a las familias profesionales que contengan títulos de técnico superior de los requeridos para la incorporación a la escala y adquisición de la especialidad fundamental solicitada.

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## NOTAS MÍNIMAS DE ACCESO A LAS ACADEMIAS DE SUBOFICIALES CON TITULACIÓN

ARMADA		CUERPO INFANTERÍA MARINA		EJÉRCITO DEL AIRE	
H	M	H	M	H	M
11,02	16,877	14,417	-	-	-

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

## HISTÓRICO DE ACCESO DE MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA

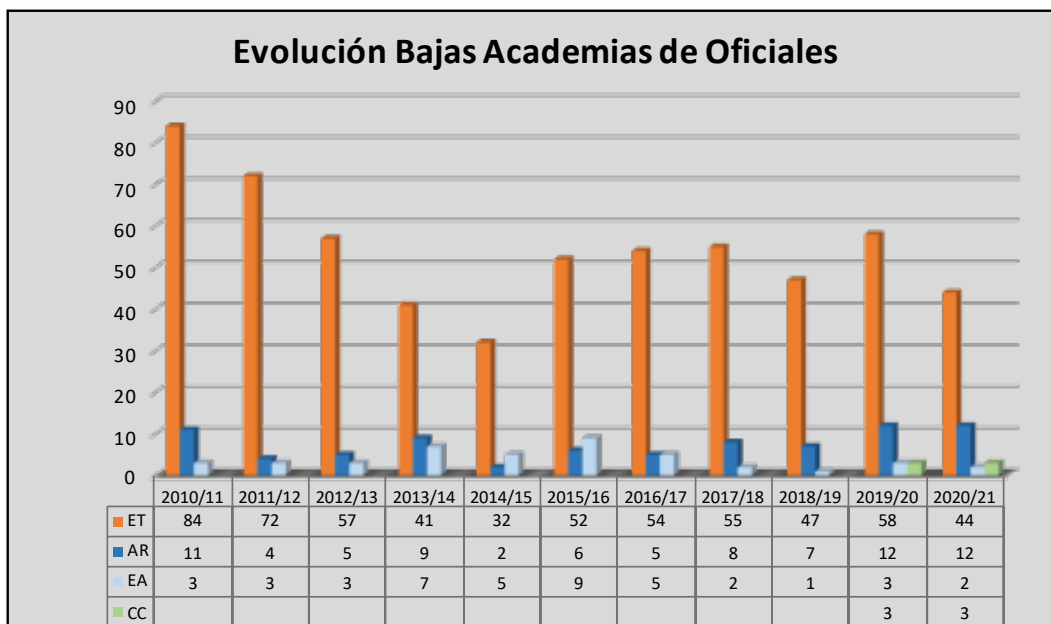
AÑO	PLAZAS	Solicitudes		
		H	M	TOTAL
<b>2013</b>	1.500	36.326	5.490	41.816
<b>2014</b>	3.520	62.783	9.531	72.314
<b>2015</b>	3.450	52.686	7.383	60.069
<b>2016</b>	3.000	42.932	5.902	48.834
<b>2017</b>	7.550	50.971	7.372	58.343
<b>2018</b>	3.000	14.764	2.300	17.064
<b>2019</b>	6.750	26.679	4.580	31.259
<b>2020</b>	7.150	28.884	5.531	34.415
<b>2021</b>	6.500	31.068	6.689	37.757

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

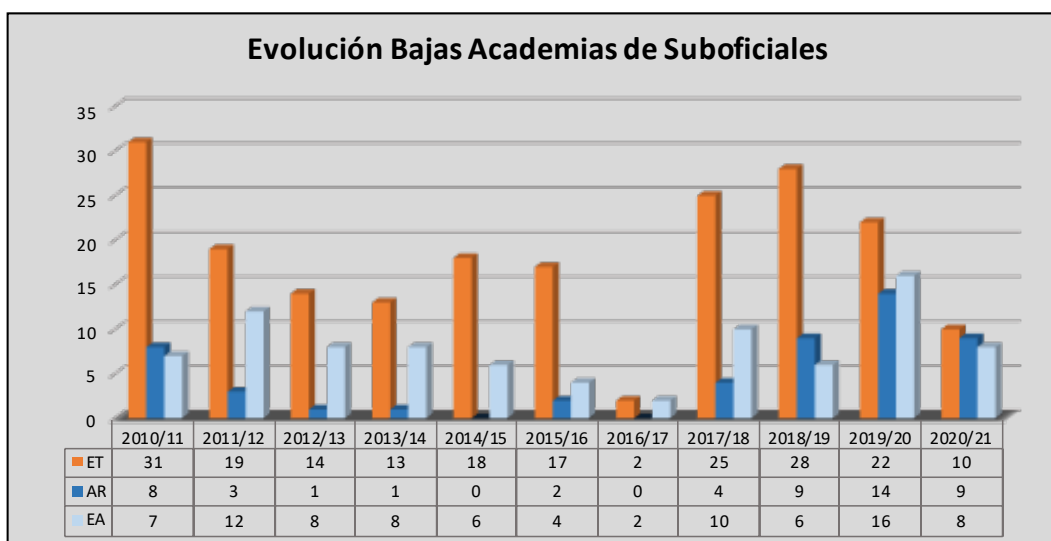


## ANEXO «H»

### EVOLUCIÓN DE BAJAS EN LAS ACADEMIAS MILITARES DE FORMACIÓN



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



## ANEXO «I»

### CARGA LECTIVA DEL PLAN DE ESTUDIO ASIGNADO A LA FORMACIÓN GENERAL MILITAR, A LA ESPECÍFICA Y AL TÍTULO DE GRADO UNIVERSITARIO

EJÉRCITO	CUERPO	ESPECIAL	CURSO	CRÉDITOS DE FORMACIÓN (ECTS)							I+A (semanas)		FF y OC (sem./horas)				
				FGM		FME	FMEF	FMT	Idioma	TFC	Totales		Parc.	TOT.	Parc.	TOT.	
				FB	FM						Parc.	TOT.					
ET	CG	-	1.º	3	7	49			6	-	58	333	10	38	3,5 s	15,5 s	
			2.º	-	-	60,5			6		66,5		7,5		3,5 s		
			3.º			62			6		68		6,5		3,5 s		
			4.º			28,5	34		6		68,5		7		3 s		
			5.º				52		8	12	72		6		2 s		
AR	CG	-	1.º	3		54		6,5	3		66,5	335	8	36	125 h	501 h	
			2.º			30		28	9		67		6		125 h		
			3.º		4,5	40,5		18	3		66		6		76 h		
			4.º		2,5	24		32,5	8,5		67,5		6		125 h		
			5.º			18		29,5	8,5	12	68		10		50 h		
	IM	-		1.º	3		54		6,5	3		66,5	335	8	36	125 h	501 h
				2.º			30		28	9		67		6		125 h	
				3.º		7	40,5		15,5	3		66		6		76 h	
				4.º			24		35	8,5		67,5		6		125 h	
				5.º			18		29,5	8,5	12	68		10		50 h	
EA	CG	Vuelo	1.º	3		51			7,5		61,5	327,5	8	32	114 h	562 h	
			2.º		7	58,5			4,5		70		6		114 h		
			3.º			34,5	27		4,5		66		6		114 h		
			4.º			12	46		9		67		6		114 h		
			5.º				46		5	12	63		6		106 h		
	CG	DCA		1.º	3		51			7,5		61,5	327,5	8	32	114 h	562 h
				2.º		7	58,5			4,5		70		6		114 h	
				3.º			34,5	25		4,5		64		6		114 h	
				4.º			12	46		9		67		6		114 h	
				5.º				48		5	12	65		6		106 h	

**FGM:** Formación General Militar. **FB:** Formación Básica. **FM:** Formación Militar. **FME:** Formación Militar Específica. **FMEF:** Formación Militar Especialidad Fundamental. **FMT:** Formación Militar Técnica. **TFC:** Trabajo Fin de Curso. **I+A:** Instrucción más Adiestramiento. **FF y OC:** Formación Física y Orden Cerrado. **CG:** Cuerpo General. **IM:** Infantería de Marina. **DCA:** Defensa y Control Aéreo.

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar



## ANEXO «J»

# CONVENIOS FORMALIZADOS EN 2021 AL AMPARO DEL INFORME DE LA COMISIÓN DE DEFENSA RELATIVO AL RÉGIMEN PROFESIONAL DE TROPA Y MARINERÍA DE LAS FUERZAS ARMADAS

## CONVENIOS CON ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Durante el año 2021, se suscribieron los siguientes convenios con las Administraciones públicas:

- Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el colectivo de reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería (colectivo RED) (BOE n.º 18, de 21 de enero de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Defensa para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el colectivo de reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería (colectivo RED) (BOE n.º 124, de 25 de mayo de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Ciudad Autónoma de Melilla para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al mundo laboral de personal militar de las Fuerzas Armadas (BOE n.º 222, de 16 de septiembre de 2021).
- 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 (BOE n.º 258, de 28 de octubre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad Autónoma de Aragón, para la realización de actuaciones en materia de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación dirigida a militares con una relación de servicios de carácter temporal y reservistas de especial disponibilidad adscritos o pertenecientes al Ministerio de Defensa (BOE n.º 261, de 1 de noviembre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Consejo Aragonés de Cámaras oficiales de Comercio, Industria y Servicios para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 258, de 28 de octubre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Tarragona para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 141, de 14 de junio de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Asturias para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 220, de 14 de septiembre de 2021).

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunidad Valenciana para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 37, de 12 de febrero de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Málaga para la cooperación en materia de formación e investigación (BOE n.º 95, de 21 de abril de 2021).

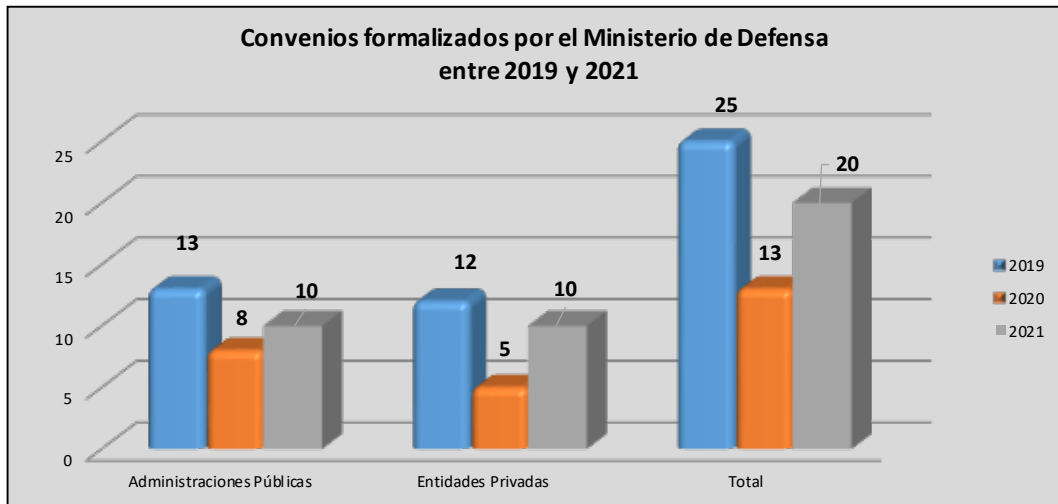
## CONVENIOS CON ENTIDADES PRIVADAS

Durante el año 2021 se suscribieron los siguientes convenios con entidades privadas:

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Fundación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar, fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 99, de 26 de abril de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar y de los reservistas de especial disponibilidad fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 84, de 8 de abril de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Confederación de Empresarios de Melilla para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar, fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 98, de 24 de abril de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Federación Empresarial Segoviana para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar, fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 163, de 9 de julio de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Agrupación Segoviana de Empresarios de Transportes ASETRA para facilitar la incorporación sociolaboral del personal militar y de los reservistas de especial disponibilidad que finalicen su compromiso en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa del ámbito de la provincia de Segovia y adenda de modificación (BOE n.º 18, de 21 de enero de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Clúster de Automoción de Aragón, para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar y de los reservistas de especial disponibilidad adscritos al Ministerio de Defensa fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 259, de 29 de octubre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Confederación de Empresarios de Córdoba para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 267, de 8 de noviembre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Confederación Empresarial de la Provincia de Tarragona para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 273, de 15 de noviembre de 2021).
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Federación Onubense de empresarios para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar fomentando su incorporación al ámbito laboral civil (BOE n.º 310, de 27 de diciembre de 2021).

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Clúster de Automoción de la Rioja, para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permita el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar y de los reservistas de especial disponibilidad, fomentando su incorporación al ámbito laboral (BOE n.º 304, de 21 de diciembre de 2021).

En el siguiente gráfico se representa proporcionalmente el total de convenios formalizados en los años 2019, 2020 y 2021 por el Ministerio de Defensa, con entidades privadas y con administraciones públicas.



Fuente: Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y Reservistas de Especial Disponibilidad



## ANEXO «K»

### CURSOS Y TÍTULOS IMPARTIDOS PARA APOYAR LAS SALIDAS PROFESIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS

#### TÍTULOS IMPARTIDOS POR EL PROGRAMA «CONSIGUE +» Y PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LOS MISMOS

Programa CONSIGUE+, basado en un modelo híbrido de enseñanza semipresencial y modular, en las unidades y centros de formación acreditados, dirigido a la obtención de diversos títulos. Hasta la fecha se imparten seis titulaciones, está previsto ampliarlas a nueve a principios de 2022, con el objetivo final de alcanzar las 15 titulaciones.

En el curso escolar de 2021 se han impartido módulos de seis títulos:

- Emergencias sanitarias.
- Electromecánica de vehículos automóviles.
- Cocina y gastronomía.
- Sistemas Microinformáticos y Redes.
- Instalaciones de Telecomunicaciones.
- Instalaciones Frigoríficas y de Climatización.

En la primera convocatoria de 2021, iniciaron los módulos formativos 172 alumnos.

#### CURSOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA MTM FINANCIADOS MEDIANTE CONVENIOS CON EL SEPE DURANTE 2021 Y PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LOS MISMOS

##### a) Cursos desarrollos en colaboración con SEPE

1. Programas formativos: 22 cursos con un total de 460 alumnos.
  - Transporte de viajeros por carretera (CAP), TMVC43, 3 cursos, total 55 alumnos.
  - Pilotaje de RPAS profesional en edificación y obra civil (Licencia MULTIRROTOR de 0 a 5 kg MTOW), EOCO01, 8 cursos, total 200 alumnos.
  - Transporte de mercancías por carretera (CAP), TMVC44, 8 cursos, total 160 alumnos.
  - Inglés B1, SSCE03, 1 curso, 15 alumnos.
  - Operador de retro pala, EOCM90, 1 curso, 15 alumnos.
  - Formación integral para conductores profesionales de mercancías por carretera, TMVI03, 1 curso, 15 alumnos.
2. Finalización de módulos pendientes del año 2020: 45 cursos con un total de 606 alumnos.
3. Cursos de especialidades formativas de promoción interna: Programados 40 cursos en dos centros, Ronda y Santoña, con un total de 250 alumnos.

### 3.1. RONDA:

- Inglés A2, SSCE02.
- Inglés A2, SSCE03.
- Inglés A2, SSCE04.
- Inglés A2, SSCE05.
- Inglés A2, SSCE06.
- Inglés A2, SSCE07.
- Programación y planificación deportiva, AFDA021PO, 6 cursos.
- Competencia matemática N2, FCOV37.
- Competencia matemática N2, FCOV38.
- Competencia matemática N2, FCOV39.
- Competencia matemática N2, FCOV40.
- Competencia matemática N2, FCOV41.
- Competencia matemática N2, FCOV42.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO06.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO07.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO08.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO09.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO10.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO11.

### 3.2. SANTOÑA:

- Inglés A2, SSCE02.
- Inglés A2, SSCE03.
- Inglés A2, SSCE04.
- Inglés A2, SSCE05.
- Programación y planificación deportiva, AFDA021PO, 4 cursos.
- Competencia matemática N2, FCOV37.
- Competencia matemática N2, FCOV38.
- Competencia matemática N2, FCOV39.
- Competencia matemática N2, FCOV40.
- Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción, FCOO06, 4 cursos.

4. Primeros auxilios: Actuaciones de urgencia y primeros auxilios, AFDP002PO. Han sido realizados un total de 73 cursos, impartidos en modalidad mixta, con 30 horas de teleformación y 25 presenciales. El número de alumnos fue de 1.535.

### **b) Cursos desarrollos en colaboración con MEFP**

Se han efectuado 88 cursos, adscritos a diversas familias profesionales, todos ellos con certificado de profesionalidad, con un total de 1.666 alumnos.

- Actividades de gestión administrativa, ADGD0308, 15 alumnos.
- Operaciones auxiliares de servicios administrativos generales, ADGG0408, 15 alumnos.
- Guía por barrancos secos o acuáticos, AFDA0112, 21 alumnos.
- Guía por itinerarios de baja y media montaña, AFDA0611, 21 alumnos.
- Instalaciones y mantenimiento de jardines y zonas verdes, AGAO0208, 7 cursos, 143 alumnos.
- Jardinería y restauración del paisaje, AGAO0308M, 15 alumnos.
- Actividades auxiliares en conservación y mejoras de montes, AGAR0309, 15 alumnos.
- Reprografía, ARGIO309, 15 alumnos.

- Actividades auxiliares de almacén, COML0110, 21 alumnos.
- Fábricas de albañilería, EOCB0108, 2 cursos, 30 alumnos.
- Pintura industrial en construcción, EOCB0311, 21 alumnos.
- Soldadura oxigas y soldadura MIG/MAG, FMEC0210, 15 alumnos.
- Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos, IFCT0108, 15 alumnos.
- Sistemas Microinformáticos, IFCT0209, 15 alumnos.
- Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica, IMAI0108, 15 alumnos.
- Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción, IMAR0208, 15 alumnos.
- Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, SANT0108, 17 cursos, 341 alumnos.
- Transporte sanitario, SANT0208, 18 cursos, 352 alumnos.
- Vigilancia, seguridad privada y protección de personas, SEAD0112, 7 cursos, 131 alumnos.
- Prevención de incendios y mantenimiento, 2 cursos, SEAD0211, 36 alumnos.
- Vigilancia, seguridad privada y protección de explosivos, SEAD0212, 4 cursos, 80 alumnos.
- Servicios para el control de plagas, SEAG0110, 3 cursos, 75 alumnos.
- Atención socio sanitaria a personas en domicilio, SSCS0108, 15 alumnos.
- Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, SSCS0208, 3 cursos, 51 alumnos.
- Mantenimiento de sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje de vehículos, TMVG0309, 15 alumnos.
- Conducción de autobuses, TMVI0108, 3 cursos, 61 alumnos.
- Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera, TMVI0208, 3 cursos, 51 alumnos.
- Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos, TMVL0209, 15 alumnos.
- Pintura de vehículos, TMVL0509, 2 cursos, 36 alumnos.



## ANEXO «L»

### NORMATIVA APROBADA DURANTE EL AÑO 2021

En el cuadro se relaciona la normativa aprobada por las diferentes estructuras relacionadas con el régimen de personal durante el año 2021.

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
DIGEREM	Real Decreto	Real Decreto 142/2021, de 9 de marzo, por el que 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. BOE 59 10/3/2021, BOD 48 11/3/2021.
DIGENPER	Real Decreto	Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre. BOE 71 (24/3/2021) BOD 58 (25/3/2021).
DIGENPER	Real Decreto	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 período 2021-2025. BOE 89 (14/4/2021) BOD 72 (15/4/2021).
DIGENPER	Real Decreto	Real Decreto 296/2021, de 21 de abril, por el que se modifica el Reglamento de especialidades de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo BOE 101 (28/4/2021) BOD 82 (29/4/2021).
DIGENPER	Real Decreto	Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. BOE 107 (5/5/2021) BOD (87 6/5/2021).
DIGENPER	Real Decreto	Real Decreto 325/2021, de 11 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas a participantes en la campaña militar de 1957-1959 en el territorio de Ifni-Sahara y se aprueba la convocatoria de dichas ayudas. BOE 133 (13/5/2021). BOD (13/5/2021).
IGESAN	Real Decreto	Real Decreto 966/2021, de 8 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto. BOE 268 (9/11/2021) BOD 220 (11/11/2021).
DIGENPER	Real Decreto	Real Decreto 1053/2021, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades del segundo tramo de la carrera militar. BOE 287 (1/12/2021) y BOD 235 (2/12/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/1302/2020, de 22 de diciembre, por la que se modifica Orden DEF/466/2018, de 27 de abril, 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. BOE 4 (5/1/2021) y BOD 4 (8/1/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/1333/2020, de 26 de noviembre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación de oficiales para la incorporación a la Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra. BOE 19 (22/1/2021) y BOD 16 (26/1/2021).

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 11/2021, de 26 de febrero, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el período cuatrienal de plantillas 2021-2025. BOD 42 (3/03/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 13/2021, de 5 de marzo, por la que se determinan la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en la Operación «Observadores y OFENS de la UE en el Mediterráneo». BOD 68 (9/4/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/265/2021, de 9 de marzo, por la que se modifica la Orden DEF/287/2016, de 23 de febrero, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire mediante las formas de ingreso sin titulación previa. BOE 70 (23/3/2021) y BOD 58 (25/3/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 16/2021, de 15 de marzo, se modifica la Orden Ministerial 25/2014, de 21 de abril, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal participante o cooperante en la operación EUTM-Mali de adiestramiento de las Fuerzas Armadas de Mali, la operación OCEAN SHIELD (OS) y la operación en el Líbano (UNIFIL) para personal oficial de enlace sin apoyo NSE. BOD 59 (26/3/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2020-2025. BOD 61 (30/3/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/336/2021, de 7 de abril, por la que se modifica la Orden DEF/1097/2010, 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. BOE 87 (12/4/2021) y BOD 71 (6/5/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/339/2021, de 7 de abril, por la que se modifica la Orden DEF/792/2010, de 25 de marzo, 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 acceder a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. BOE 87 (12/4/2021) y BOD 71 (6/5/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 20/2021, de 16 de abril por la que se modifica la Orden Ministerial 30/205, de 23 de abril, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en las Operaciones BALTIC AIR POLICING (ESTONIA), ACTIVE FENCE (TURQUÍA), INHERENT RESOLVE ANTIDÁESH (IRAK Y KUWAIT) Y RESOLUTE SUPO4T (AFGANISTÁN). BOD 89 (10/5/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 27/2021, de 1 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 período 2021-2022. BOD 109 (7/6/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 28/2021, de 1 de junio por la que se autoriza los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el período 2021-2022 para el personal de las Fuerzas Armadas. BOD 109 (7/6/2021).

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
DIGENPER	Orden Ministerial	Orden Ministerial 29/2021, de 1 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 durante el período 2021-2022. BOD 109 (7/6/2021).
SEGENTE	Orden Ministerial	Orden Ministerial 44/2021, de 27 de julio, de avocación de competencia para la concesión de la medalla conmemorativa de la Operación Balmis a determinadas autoridades del Ministerio de Defensa. BOD 146 (28/7/2021).
GTSUBDEF	Orden Ministerial	Orden DEF/961/2021, de 6 de julio, por la que se establece el procedimiento y la documentación necesaria para la tramitación de solicitudes de ingreso o ascenso en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo según lo dispuesto en el reglamento aprobado por el Real Decreto 725/2020 de 4 de agosto. BOE 221 (15/9/2021) y BOD 183 (17/9/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden Ministerial 47/2021, de 21 de septiembre, por la que se modifica la Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, por la que se crean las Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos. BOD 187 (23/9/2021).
AR	Orden Ministerial	Orden Ministerial 54/2021, de 25 de octubre, por la que se modifican las normas sobre Mando y Régimen Interior de las Unidades de la Armada, aprobadas por la Orden Ministerial 12/2012, de 28 de febrero. BOD 215 (4/11/2021).
GTSUBDEF	Orden Ministerial	Orden Ministerial 63/2021, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Orden Ministerial 10/2021, de 26 de febrero, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas. BOD 235 (2/12/2021).
EMACON	Orden Ministerial	Orden DEF/1315/2021, de 23 de noviembre, por la que se establecen las normas y procedimientos sobre la tramitación concesión efectos limitaciones y uso de la medalla de campaña. BOE 286 (30/11/21) y BOD 235 (2/12/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden DEF/1340/2021, de 24 de noviembre, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o adscripción a la escala de oficiales del Cuerpo de Intendencia de la Armada mediante la forma de ingreso con titulación previa. BOE 288 (2/12/2021) y BOD 237 (7/12/2021).
DIGEREM	Orden Ministerial	Orden Ministerial 65/2021, de 20 de diciembre, por la que se fijan las especialidades complementarias y aptitudes en la Armada. BOD 252 (29/12/2021).
DIGENPER	Orden Ministerial	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 en los miembros de las Fuerzas Armadas. BOE 312 (29/12/2021) y BOD 254 (31/12/2021).
SEGENTE	Instrucción	Instrucción 2/2021, de 8 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se establecen normas sobre determinadas actividades de régimen interior en los centros docentes militares para el fomento de los principios y valores constitucionales. BOD 45 (11/1/2021).

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
EA	Instrucción	Instrucción 6/2021, de 28 de enero, del jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se determinan los destinos de la estructura del Ejército del Aire donde se cumple tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso al empleo inmediato superior. BOD 27 (10/2/2021).
IGESAN	Instrucción	Instrucción 9/2021, de 5 de febrero, de la subsecretaria de Defensa, por la que se crea el distintivo de Instructor y Guía de Perros. BOD 31 (16/2/2021).
DIGENPER	Instrucción	Instrucción 12/2021, de 4 de marzo, de la subsecretaria de Defensa, para determinar la indemnización del personal que participe o coopere en operaciones, fuera del territorio nacional, de apoyo a la paz y ayuda humanitaria. BOD 51 (16/3/2021).
DIGEREM	Instrucción	Instrucción 18/2021, de 23 de marzo, de la subsecretaria de Defensa, por la que se establecen los criterios para la calificación y clasificación de los alumnos de los centros docentes militares de formación para el acceso a las escalas de oficiales. BOD 71 (14/4/2021).
DIGENPER	Instrucción	Instrucción 34/2021, de 29 de junio, de la subsecretaria de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 71/2018, de 12 de noviembre, por la que se aprueban las puntuaciones que serán de aplicación en los procesos de evaluación de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas. BOD 130 (06/7/2021).
DIGEREM	Instrucción	Instrucción 38/2021, de la subsecretaria de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 36/2009, de 16 de junio, de la subsecretaria de Defensa, para la coordinación de actividades entre los centros docentes militares de formación de oficiales y los centros universitarios de la defensa ubicados en los mismos. BOD 142 (23/7/2021).
AR	Instrucción	Instrucción 48/2021, de 21 de septiembre, del almirante jefe del Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen normas sobre cursos, capacidades y reválidas en el ámbito de las actividades de buceo y de sanidad en ambiente hiperbárico en la Armada. BOD 191 (29/9/2021).
UME	Instrucción	Instrucción 49/2021, de 17 de septiembre, de la Subsecretaria de Defensa, para la creación, concesión y uso del distintivo de título del Curso Básico de Emergencia de las Fuerzas Armadas. BOD 194 (4/10/2021).
EMACON	Instrucción	Instrucción 59/2021, de 3 de noviembre, del jefe del Estado Mayor de Defensa, por la que se aprueba el currículo del curso de alta gestión de logística. BOD 234 (1/12/2021).
EMACON	Instrucción	Instrucción 60/2021, de 3 de noviembre, del jefe del Estado Mayor de Defensa, por la que se aprueba el currículo del curso de alta gestión de recursos humanos. BOD 234 (1/12/2021).
EMACON	Instrucción	Instrucción 61/2021, de 3 de noviembre, del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículo del curso de alta gestión del recurso financiero. BOD 225 (2/12/2021).
EMACON	Instrucción	Instrucción 62/2021, de 3 de noviembre, del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el currículo del curso de alta gestión de infraestructuras y recursos patrimoniales. BOD 236 (3/12/2021).
EMACON	Resolución	Resolución 200/38022/2020, de 2 de diciembre, de la Jefatura de Estado Mayor de la Defensa, por la que se deroga la delegación de competencias en materia de felicitaciones al personal militar y civil. BOD 24 (5/2/2021).

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
EMACON	Resolución	Resolución 200/13072/21, de 21 de julio, del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se implanta el Acuerdo de normalización OTAN STANAG 2116 «Códigos OTAN para los empleos del personal militar». BOD 154 (9/8/2021).
EMACON	Resolución	Resolución 261/18917/21, de 19 de noviembre, del jefe de Estado Mayor de la Defensa por la que se modifica el anexo I a la Instrucción 35/2020, de 23 de junio, del jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se regulan las condiciones y trámite a seguir en la concesión del «Distintivo de Mérito» por Operaciones de Mantenimiento de la Paz. BOD 230 (25/11/2021).
UME	Norma general	Norma General 103 «Condiciones psicofísicas del personal perteneciente a la Unidad Militar de Emergencias» (3.ª actualización, JUL21).
UME	Norma general	Norma General 110 «Plan de prevención y control de drogas en la Unidad Militar de Emergencias» (3.ª actualización, MAR21).
UME	Norma general	Norma General 112 «Protocolo de actuación ante situaciones con personal herido o fallecido de la Unidad Militar de Emergencias» (3.ª actualización, OCT21).
ET	Instrucción técnica	Instrucción Técnica 18/16 (ACT.21) del MAPER «Procedimiento de ascenso con carácter honorífico».
ET	Instrucción técnica	Instrucción Técnica 02/21 del MAPER «Asignación de destinos de suboficial mayor en el Ejército de Tierra».
ET	Instrucción técnica	Instrucción Técnica 08/21 del MAPER «Asignación de destinos de teniente coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
ET	Instrucción técnica	Instrucción Técnica 09/21 del MAPER «Asignación de destinos de coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
ET	Instrucción técnica	Instrucción Técnica 18/21 del MAPER sobre «Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares 2021-2023».
ET	Norma técnica	Norma Técnica 06/21 del MAPER «Informe sobre el desempeño de puestos de especial interés para el Ejército de Tierra en los empleos de teniente coronel y coronel».
ET	Norma técnica	Norma Técnica 09/21 del EME «Plan antidroga del Ejército de Tierra».
ET	Directiva	Directiva 01/21 del EME «Criterios para la asignación de destinos de teniente coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
ET	Directiva	Directiva 02/21 del EME «Criterios para la asignación de destinos de coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
ET	Directiva	Directiva 06/21 del EME «Prevención de riesgos laborales en el Ejército de Tierra».
ET	Directiva	Directiva 08/21 del EME sobre «Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares del Ejército de Tierra 2021/2023».
AR	Directiva	Directiva 1/2021, de 5 de enero, del AJEMA, para la lucha contra la pandemia provocada por la COVID-19. Actualizada con sucesivos cambios. En vigor el Cambio 04 de fecha 22 de diciembre de 2021.
AR	Directiva	Directiva 4/2021, de 26 de enero, del AJEMA, sobre perfiles de carrera de la Escala de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada y de Infantería de Marina.
AR	Directiva	Directiva 15/2021, de 11 de octubre, del AJEMA, sobre el modelo de progresión profesional de los militares de tropa y marinería de la Armada.

ÓRGANO ORIGINADOR	RANGO DE LA DISPOSICIÓN	TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN
AR	Norma permanente	Norma Permanente 1/2021, de 9 de septiembre, del ALPER, sobre procedimientos de gestión para la cobertura de puestos en unidades de la Armada en comisión de servicio o comisión de servicio por interinidad.
AR	Norma	Norma 1/2021, de 28 de mayo, del AJEMA, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
AR	Plan	Plan de 27 de mayo de 2021, del ALPER, sobre la prevención de drogas en la Armada.

## ANEXO «M»

### PRINCIPALES LEYES Y NORMATIVA LEGAL CITADAS

(Para facilitar su consulta, todos los textos están vinculados al buscador del *Boletín Oficial del Estado*)

#### CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978

##### LEYES ORGÁNICAS

- Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo
- Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas
- Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, de Código Penal Militar

##### LEYES

- Ley 13/1974, de 30 de marzo, de organización de las Escalas Básicas de Suboficiales y Especial de Jefes y Oficiales del Ejército de Tierra
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas
- Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud
- Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
- Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

##### REALES DECRETOS LEGISLATIVOS

- 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

- 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
- 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
- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público

## **REALES DECRETOS**

- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio
- Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, se aprueba Reglamento general de recompensas militares
- Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas
- Real Decreto 600/2007, de 4 de mayo, por el que se regula la prima por servicios prestados por el personal militar profesional de tropa y marinería con compromiso de larga duración
- Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas
- Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia
- Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas
- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional
- Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas
- 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
- 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
- Real Decreto 283/2017, de 24 de marzo, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el período 2017-2021
- 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
- Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa
- Real Decreto 1053/2020, de 1 de diciembre, de 1 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal militar de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2015
- Real Decreto 142/2021, de 9 de marzo, por el que 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
- Real Decreto 177/2021, de 23 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas
- 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 período 2021-2025

- Real Decreto 296/2021, de 21 de abril, por el que se modifica el Reglamento de Especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo
- Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS
- Real Decreto 325/2021, de 11 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas a participantes en la campaña militar de 1957-1959 en el territorio de Ifni-Sahara y se aprueba la convocatoria de dichas ayudas
- Real Decreto 342/2021, de 4 de mayo, 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 2021
- Real Decreto 635/2021, de 27 de julio, por el que se modifica, para la escala de oficiales enfermeros del Cuerpo Militar de Sanidad, 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, aprobado por Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero
- Real Decreto 1053/2021, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Especialidades de segundo tramo de la carrera militar

### **OTRAS NORMAS**

- Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2021-2025.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado de 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
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella
- 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



## ANEXO «N»

### PRINCIPALES ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS EMPLEADOS

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
A	ALMIRANTE
AAAB	BASE AÉREA AL ASAD (IRAK)
AALOG	AGRUPACIÓN DE APOYO LOGÍSTICO
ABSTO	ABASTECIMIENTO
ACAR	AGRUPACIÓN DE ACUARTELAMIENTO AÉREO
ACGEA	AGRUPACIÓN DE CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
ACIETOFAS	ASOCIACIÓN CUERO DE INGENIEROS ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES DE LAS FAS
ACIME	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MILITARES Y GUARDIAS CIVILES CON DISCAPACIDAD
ADIF	ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS
ADM	AERÓDROMO MILITAR
ADMON	ADMINISTRACIÓN
AEAT	AGENCIA ESPAÑOLA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
AEO	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES OPERATIVAS
AET	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS
AGA	ACADEMIA GENERAL DEL AIRE
AGE	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
ALM	ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS MILITARES
ALPER	ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL
APL	APTO CON LIMITACIONES
APROFAS	ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES DE CARRERA DE LAS FAS
AREDIS	ASOCIACIONES DE MILITARES RETIRADOS Y DISCAPACITADOS
ARM	ARMADA
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
AVET	APLICACIÓN DE VESTUARIO DEL EJÉRCITO DE TIERRA
BAD	BASE DISCONTINUA
BAE	BASES, ACUARTELAMIENTOS Y ESTABLECIMIENTOS
BAM	BUQUE DE ACCIÓN MARÍTIMA
BHELMA	BATALLÓN DE HELICÓPTEROS DE MANIOBRA
BMC	BASE MIGUEL DE CERVANTES
BOD	BOLETÍN OFICIAL DE DEFENSA
BOE	BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
BRILAT	BRIGADA AEROTRANSORTABLE

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
BUI	BUQUES, UNIDADES E INSTALACIONES
CA	CONTRALMIRANTE
CALOG-OP	CENTRO DE APOYO LOGÍSTICO A LAS OPERACIONES
CAP	CAPITÁN
CAVIMAR	CALIDAD DE VIDA EN LA MAR
CAVOR	CASA DEL AVIADOR
CC	CUERPOS COMUNES
CCAA	COMUNIDADES AUTÓNOMAS
CDE	COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL
CDMF	CENTROS DOCENTES MILITARES DE FORMACIÓN
CDSCA	CENTRO DEPORTIVO SOCIOCULTURAL DE LA ARMADA
CDSCM	CENTROS DEPORTIVOS SOCIOCULTURALES MILITARES
CE	CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
CEI	CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL
CEISFAS	CENTRO ESPECIAL DE ISFAS
CERMI	COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
CF	CAPITÁN DE FRAGATA
CG	CUERPO GENERAL
CGEA	CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
CI	COMPROMISO INICIAL
CIEOF	CUERPOS DE INGENIEROS. ESCALA DE OFICIALES
CINET	CUERPO DE INTENDENCIA DEL EJÉRCITO DE TIERRA
COR	CORONEL
CIPET	CUERPO DE INGENIEROS POLITÉCNICOS DEL EJÉRCITO DE TIERRA
CJM	CUERPO JURÍDICO MILITAR
CLD	COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN
CN	CAPITÁN DE NAVÍO
CNI	CENTRO NACIONAL DE INTELIGENCIA
CNP	CUERPO NACIONAL DE POLICÍA
COPERFAS	CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
COPLAN	COORDINADOR DEL PLAN DE CALIDAD DE VIDA
COVID	CORONAVIRUS
CP	CÓDIGO PENAL ORDINARIO
CPM	CÓDIGO PENAL MILITAR
CSCCE	COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO
CVCDEF	CAMPUS VIRTUAL CORPORATIVO DE DEFENSA
DAE	DIRECCIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
DIAPER	DIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL
DIASP	DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO SOCIAL AL PERSONAL
DIASPER	DIRECCIÓN DE ASISTENCIA AL PERSONAL DE LA ARMADA

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
DIGENPER	DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIGEREM	DIRECCIÓN GENERAL DE RECLUTAMIENTO Y ENSEÑANZA MILITAR
DIPE	DIRECCIÓN DE PERSONAL
DIREGUENA	DIRECTOR DE LA ESCUELA DE GUERRA NAVAL
DIRENAM	DIRECTOR DE LA ESCUELA NAVAL MILITAR
DNI	DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD
EA	EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
EBEP	ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
ECAO	ESCUADRILLA DE CIRCULACIÓN AÉREA OPERATIVA
ECTS	SISTEMA EUROPEO DE TRANSFERENCIA Y ACUMULACIÓN DE CRÉDITOS
EFP	ENHANCED FORWARD PRESENCE - PRESENCIA AVANZADA REFORZADA
EICP	EXPEDIENTE DE INSUFICIENCIA PSICO-FÍSICA
EINGAF	ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA «GENERAL ALBACETE Y FUSTER»
EMAD	ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
EOF	ESCALA DE OFICIALES
EOS	EQUIPOS OPERATIVOS DE SEGURIDAD (Infantería de Marina)
EPI	EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
ESENGRA	ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE LA ESCUELA NAVAL DE LA GRAÑA
ESO	ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA
ESTAER	ESCUELA DE TÉCNICAS AERONÁUTICAS
ESTRAM	ESCUELA DE TRANSMISIONES DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
ESUB	ESCALA DE SUBOFICIALES
ESUBO	ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA ARMADA
ET	EJÉRCITO DE TIERRA
ETEC	ESCALA TÉCNICA
EUTM	MISIÓN DE ENTRENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA
EVA	ESCUADRÓN DE VIGILANCIA AÉREA
FAS	FUERZAS ARMADAS
FFAA	FUERZAS ARMADAS
FFMG	FASE DE FORMACIÓN MILITAR GENERAL
FN	FUERZA NAVAL- ARMADA
FNMT	FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE
FPE	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
GB	GENERAL DE BRIGADA
GC	GUARDIA CIVIL
GD	GENERAL DE DIVISIÓN
GRUAUT	GRUPO DE AUTOMÓVILES DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
GRUSEG	GRUPO DE SEGURIDAD DE LA AGRUPACIÓN DE CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
GRUTRA	GRUPO DE TRANSMISIONES
HAM	HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
INAEM	INSTITUTO ARAGONÉS DEL EMPLEO
INFOT	INFORMÁTICA (Especialista en)
INJUVE	INSTITUTO DE LA JUVENTUD
INTA	INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROSPAIAL
INVIED	INSTITUTO DE LA VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA
IPEC	INFORME PERSONAL DE CALIFICACIÓN
IRE	INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA EVENTUAL
IRPF	IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS
ISFAS	INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
IT	INSTRUCCIÓN TÉCNICA
JEMA	JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
JEME	JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA
JSTCIBER	JEFATURA DE SERVICIOS TÉCNICOS Y CIBERESPACIO DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
KTC	CENTRO DE ENTRENAMIENTO DE KOULIKORO
LD	LIBRE DESIGNACIÓN
LODP	LEY ORGÁNICA DEL DEFENSOR DEL PUEBLO
LPGE	LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
MACOM	MANDO AÉREO DE COMBATE
MADOC	MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA
MAESAL	MAESTRANZA AÉREA DE ALBACETE
MAGEN	MANDO AÉREO GENERAL
MAPER	MANDO DE PERSONAL
MARMT	MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO Y MATERIAL
MECAR	MECÁNICO DE ARMAMENTO
MEFP	MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
MILCOM	MILITARES DE COMPLEMENTO
MINISDEF	MINISTERIO DE DEFENSA
MTM	MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA
MUFACE	MUTUA GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO
NBQ	NUCLEAR, BIOLÓGICO, QUÍMICO
NSE	NATIONAL SUPPORT ELEMENT / ELEMENTO NACIONAL DE APOYO
OADISFAS	OFICINA DE APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS
OAP	ORGANISMO DE APOYO AL PERSONAL
OFAP	OFICINA DE APOYO AL PERSONAL
OMI	OBSERVATORIO MILITAR DE LA IGUALDAD
OTAN	ORGANIZACIÓN DEL TRATADO DEL ATLÁNTICO NORTE
OTP	ÓRGANO DE TRABAJO PERMANENTE
OVM	OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR
PAD	PENDIENTE DE ASIGNACIÓN DE DESTINO
PAF	PROYECCIÓN DE LA FUERZA Y APOYO A LAS OPERACIONES

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
PAHUET	PATRONATO DE HUÉRFANOS DEL EJÉRCITO DE TIERRA
PAIDP	PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL DE DESARROLLO PROFESIONAL
PCF	PERSONAL CIVIL FUNCIONARIO
PCR	REACCIÓN EN CADENA DE LA POLIMERASA
PEAC	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
PFA	POLICÍA AÉREA
PI	PUNTO DE INFORMACIÓN
PIJ	PUNTO DE INFORMACIÓN JUVENIL
PIOL	PLAN INTEGRAL DE ORIENTACIÓN LABORAL
PNL	PROPOSICIÓN NO DE LEY
PSO	OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ
RAPFAS	REGISTRO DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS
RD	REAL DECRETO
RED	RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD
REHERVETFASYGC	REAL HERMANDAD DE VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA GUARDIA CIVIL
RENFE	RED NACIONAL DE FERROCARRILES ESPAÑOLES
RLM	RESIDENCIA LOGÍSTICA MILITAR
RMASD	RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO
RMASE	RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE ESTUDIANTES
RRHH	RECURSOS HUMANOS
RROO	REALES ORDENANZAS
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
SARS	SEVERE ACUTE RESPIRATORY SYNDROME/ SÍNDROME RESPIRATORIO AGUDO GRAVE
SBMV	SUBOFICIAL MAYOR
SDG	SUBDIRECCIÓN GENERAL
SDGENSMI	SUBDIRECTOR GENERAL DE ENSEÑANZA MILITAR
SDGPM	SUBDIRECTOR GENERAL DE PERSONAL MILITAR
SECAO	SECCIÓN DE CAPTACIÓN Y ORIENTACIÓN DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
SECAVI	SECCIÓN DE CALIDAD DE VIDA Y APOYO A LAS INSTALACIONES
SEGENPOL	SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA DE DEFENSA
SEGENTE	SECRETARIO GENERAL TÉCNICO
SEPE	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SGD	SEGURIDAD Y DEFENSA AÉREA
SHYCEA	SERVICIO HISTÓRICO Y CULTURAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
SIPERDEF	SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAL DEL MINISDEF
SISEL	SISTEMAS ELECTRÓNICOS
SNMG	GRUPO MARÍTIMO PERMANENTE DE LA OTAN
SOF	SUBOFICIALES

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
SSI	SECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
SUBAPER	SUBDIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL DEL ET
SUBDEF	SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
TBAE	TÉCNICAS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
TCOL	TENIENTE CORONEL
TECAP	TÉCNICAS DE APOYO
TERVIES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL TERCIOS VIEJOS
TG	TENIENTE GENERAL
TGCF	TEST GENERAL DE LA CONDICIÓN FÍSICA
TREBEP	TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
TTE	TENIENTE
UCO	UNIDADES, CENTROS, ORGANISMOS
UHEFA	UNIDAD DE HERIDOS Y FALLECIDOS
UMAAD	UNIDAD MÉDICA DE APOYO AL DESPLIEGUE
UMAER	UNIDAD MÉDICA DE AEROEVAHUACIÓN
UME	UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS
UMT	UNIÓN DE MILITARES DE TROPA
UNIFIL	FUERZA INTERINA DE NACIONES UNIDAS EN LÍBANO
UPA	UNIDAD DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO
VA	VICEALMIRANTE



