

**ESTUDIO ESPECÍFICO
AÑO 2024**

**EL APOYO A LA PROMOCIÓN
PROFESIONAL Y A LA
INCORPORACIÓN A LA VIDA
LABORAL**

**Observatorio de la vida
militar**



ÍNDICE

EL APOYO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y A LA INCORPORACIÓN A LA VIDA LABORAL

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 VISITAS A LAS UNIDADES	4
2. EL APOYO A LA PROMOCION PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS.....	11
2.1 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL MILITAR.....	11
2.2 EL MODELO PROFESIONAL DE LAS ESCALAS DE TROPA Y MARINERÍA.....	13
2.3 LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN	14
3. LA INCORPORACIÓN A LA VIDA LABORAL DEL MILITAR.....	18
3.1 LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	19
3.2 EL PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL (PAIDP).....	19
3.3 PLAN ANUAL DE ACTUACIÓN DE LA EIDP.....	20
3.4 APOYOS Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS PARA LA DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL MILITAR	21
3.4.1 Guía de apoyo a la desvinculación.....	21
3.4.2 Programa de Acreditación de Competencias Profesionales (ACREDITA Def)	22
3.4.3 Programa CONSIGUE+	22
3.4.4 Programas Operativos del Fondo Social Europeo.....	23
3.5 CONVENIOS PARA LA INCORPORACIÓN AL ÁMBITO LABORAL CIVIL	25
3.6 LAS OFICINAS DE APOYO AL PERSONAL (OFAP)	26
3.6.1 Estructura de las OFAP en los Ejércitos y la Armada.	27
3.6.2 Actividades de comunicación y gestión de trayectoria.....	29
3.6.3 Actividades en apoyo a la formación	30
3.6.4 Actividades relacionadas con los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales (PEAC).....	32
4. MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.....	33
5. EL SISTEMA DE APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR (SAPROMIL)	53
5.1 FUNCIONAMIENTO Y SERVICIOS PRINCIPALES.....	53
5.2 ANÁLISIS DE SAPROMIL	55
5.3 EVOLUCIÓN Y FUTURO DE LA PLATAFORMA SAPROMIL	57
6. LA DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL MILITAR EN PAÍSES ALIADOS.	61
6.1. AYUDAS Y PROGRAMAS PARA EL APOYO A LA REINSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL	61
6.2. VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AYUDA Y APOYO	62
6.3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PALIAR EL POSIBLE IMPACTO NEGATIVO EN LA OPERATIVIDAD DE LAS FAS	63
6.4 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO COMPARATIVO	64
6.5 ACCIONES IMPORTABLES A LAS FAS ESPAÑOLAS.....	65
RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO ESPECIFICO.....	71
1. RECOMENDACIONES SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL	71

2. RECOMENDACIONES SOBRE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y DESVINCULACIÓN DE LAS FAS	71
ANEXOS AL ESTUDIO ESPECÍFICO	75
ANEXO A SEGUIMIENTO DEL AÑO 2024 DE LAS 40 MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	77
ANEXO B CONVENIOS IMPULSADOS POR SAPROMIL	89
ANEXO C ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS.....	92

“EL APOYO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y A LA INCORPORACIÓN A LA VIDA LABORAL.”

1. INTRODUCCIÓN

Durante la sesión extraordinaria del Observatorio de la vida militar, celebrada el 26 de septiembre de 2023 (Acta 4/2023), sus miembros decidieron elaborar un informe específico, dedicado al “Apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral”.

En consecuencia, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la forma con la que el Ministerio de Defensa plantea el desarrollo profesional de todo su personal militar. Es decir, el de los militares de carrera y también el de los militares de tropa y marinería (MTM) que tienen establecido un compromiso temporal con sus Fuerzas Armadas.

El concepto “desarrollo profesional” se ha planteado en el más amplio sentido de la expresión. Es decir, como el conjunto de medidas y actuaciones que permitan valorar el tiempo de servicio de los militares, sea para su promoción profesional dentro de los ejércitos, hasta que llegue su pase a la situación de reserva o retiro, sea para incorporarse a la vida laboral, como civil, tras haber cumplido un determinado tiempo de servicio.

Dada la amplitud y complejidad de la materia objeto de estudio, se ha considerado oportuno estructurar este informe en función de los dos elementos diferenciados que introduce el propio título: por un lado, el apoyo a la promoción profesional dentro de las Fuerzas Armadas, y por otro, la incorporación del personal militar al ámbito laboral civil tras su salida del servicio activo.

La primera parte; el apoyo a la promoción profesional en las Fuerzas Armadas (FAS), analiza básicamente la trayectoria de la carrera militar, identificando los principales hitos que afectan a cada escala, pero focalizándose en la escala de tropa y marinería (MTM), hasta el momento del pase a la reserva o retiro, para los militares de carrera, o a la resolución del compromiso para el caso de las escalas de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal o militares de complemento, señalando los apoyos que este personal precisa para su pleno desarrollo profesional como militares profesionales de las Fuerzas Armadas.



FIGURA (1)-1

Fuente: DIGEREM

En la segunda parte del trabajo se trata la incorporación a la vida laboral, específicamente abordando las salidas profesionales que tienen las escalas de tropa y marinería, ya sea en sus años finales de sus contratos, o una vez que éstos los finalizan, se desvinculan de las FAS y pasan a ser Reservistas de Especial Disponibilidad (RED). Para ello, se analiza el modelo en las Fuerzas Armadas españolas, las herramientas y los apoyos establecidos para esta transición, realizando una comparación con los modelos instaurados en una serie de países aliados.

Una herramienta clave en este proceso de apoyo a la incorporación a la vida laboral es la plataforma del Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional del Personal Militar (SAPROMIL), la cual se analizará en detalle.

1.1 VISITAS A LAS UNIDADES

Para acometer este estudio específico se consideró indispensable tomar contacto con los militares de diferentes ejércitos y unidades con la finalidad de escucharlos, obtener información de primera mano de cada una de las correspondientes escalas, y poder así tratar de identificar sus inquietudes y necesidades reuniéndolas en un trabajo que será presentado posteriormente a las Comisiones de Defensa, incluyendo unas recomendaciones. Para ello se contó con la colaboración de los Estados Mayores de los ejércitos y Armada, quienes ofrecieron su propuesta de unidades a visitar durante el año 2024, para que fuera el Observatorio quien, en definitiva, acordara la realización de las siguientes

en orden cronológico: Armada: Brigada de Infantería de Marina-Tercio de Armada (BRIMAR-TEAR), el 19 de marzo en San Fernando (Cádiz).

- Armada: 41ª Escuadrilla de Escoltas, el 20 de marzo en Rota (Cádiz).
- Ejército de Tierra: Base Militar "Araca", el 13 de junio en Vitoria.
- Ejército del Aire y del Espacio: Base Aérea de Torrejón, el 24 de septiembre en Torrejón de Ardoz (Madrid).
- Armada: Agrupación de Infantería de Marina de Madrid (AGRUMAD), el 22 de octubre en Madrid.
- Ejército de Tierra: Base "General Menacho", el 13 de noviembre en Bótoa (Badajoz).
- Ejército del Aire y del Espacio: Base Aérea de "Cuatro Vientos", el 3 de diciembre en Madrid.

El objetivo principal de las visitas realizadas fue entrevistarse con los representantes de las escalas de oficiales, suboficiales y tropa y marinería para tener un conocimiento directo de cómo estiman los militares el desarrollo profesional dentro del ámbito de las FAS y cómo valoran las salidas profesionales que se tienen, en el caso de una desvinculación, y la necesidad y oportunidades para incorporarse al mundo laboral civil. Como se verá a lo largo de ellas, la problemática de cada una es muy particular, pero existen muchos factores y situaciones que son comunes independientemente del destino visitado.

La información recogida durante estas visitas ha sido integrada en la Memoria-Informe correspondiente al año 2024. No obstante, en el presente estudio específico se incluyen exclusivamente una valoración global y las conclusiones generales a las que se ha llegado, relacionadas directamente con el objeto del informe: el apoyo a la promoción profesional y la incorporación a la vida laboral del personal militar.

BRIGADA DE INFANTERÍA DE MARINA-TERCIO DE ARMADA (BRIMAR-TEAR). SAN FERNANDO (CÁDIZ).

En el marco del estudio específico la problemática expuesta por la Unidad muestra la dificultad que existe en las unidades operativas para compaginar los estudios con la vida profesional. La mayoría de las cuestiones que planteó el personal se enfocaron hacia la promoción profesional y hacia el ingreso en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) y, prácticamente ninguna, hacia la incorporación a la vida civil.

Los temas de interés varían de acuerdo a las diferentes escalas. Así, para la escala de tropa y marinería el principal asunto tratado versó sobre el apoyo a la promoción profesional y las dificultades que se presentan al personal para poder dedicar tiempo al estudio, así como la convalidación de los cursos realizados.



FOTO (1.1)-1

Visita BRIMAR-TEAR, San Fernando, Cádiz. Fuente: TEAR

Además, se trató el perfil de carrera del soldado, para el que muchos prefieren optar por la vía que ofrece la promoción interna para la escala de suboficiales (con reserva del 80% de las plazas), en lugar de tratar de ascender a los empleos de cabo y cabo primero en su propia escala.

Los suboficiales incidieron más en la casi inexistente promoción interna para la escala de oficiales y en la negativa desaparición de la escala media de oficiales, tras la entrada en vigor de la Ley de la Carrera Militar en el año 2008.

41ª ESCUADRILLA DE ESCOLTAS, EL 20 DE MARZO EN ROTA (CÁDIZ).

Casi todas las cuestiones se enfocaron hacia la promoción profesional y, al igual que en la visita anterior, prácticamente ninguna hacia la incorporación al mundo laboral.

Los principales puntos tratados varían de acuerdo a las escalas. Así, con la escala de tropa y marinería, el principal asunto versó sobre el apoyo a la promoción profesional y las principales dificultades que se presentan al personal embarcado para poder estudiar. Además, se trató el perfil de carrera del marinero, que hace que muchos prefieran optar a suboficial en detrimento de los empleos de cabo y cabo primero.

En las escalas de oficiales y suboficiales no existe un interés pronunciado sobre otras salidas laborales y sí por mejorar las condiciones laborales destacando, entre otras, los tiempos máximos aplicados por la Armada para los destinos, que consideran relativamente cortos y dificultan conseguir una mayor experiencia y provocan una mayor movilidad.

BASE MILITAR "ARACA". VITORIA.

Resultó llamativo que las numerosas intervenciones se enfocaron en escasa medida hacia la promoción profesional y casi ninguna hizo referencia a la incorporación al mundo laboral civil. Los problemas del personal en esta Unidad eran de otra índole.

BASE AÉREA DE TORREJÓN (MADRID).

En lo que se refiere al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral se reclamaron modificaciones en la normativa reguladora de la reserva de plazas y la conveniencia de instar a todas las administraciones públicas para que reserven plazas en cuerpos como los de bomberos, donde muchos militares pueden aportar gran experiencia.

En la escala de tropa se observa que todo el que se preocupa alcanza una salida profesional adecuada a su esfuerzo y preparación. La Base ofrece facilidades para prepararse, si bien éstas podrían mejorarse de contar con una mayor plantilla.

Confían en que, en un futuro próximo, la mitad de los que lleguen a los 45 años de edad puedan alcanzar la permanencia (militares de carrera) en el Ejército del Aire y del Espacio. Para los que no sea así, siempre les corresponderá una retribución económica hasta la edad de jubilación.

AGRUPACIÓN DE INFANTERÍA DE MARINA DE MADRID (AGRUMAD).

En lo que se refiere al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral, se reclama mayor vigilancia en las entrevistas para acceso al Cuerpo Nacional de Policía (CNP). No parece lógico que fracasen militares acostumbrados a pasar por diversas zonas de operaciones y trabajar en ambientes de crisis y conflicto y no lo hagan civiles sin experiencia ninguna. Para el CNP existe una reserva de plazas del 20% y el mayor índice de fracaso se viene produciendo en las citadas entrevistas.



FOTO (1.1)-2

Visita AGRUMAD, Madrid. Fuente: OVM

Solicitan facilitar determinados cursos preparatorios que dejaron de ser presenciales y ahora son on-line.

En general, la AGRUMAD ofrece facilidades para la preparación y formación de la escala de tropa. Estas podrían mejorar de contar con una mayor plantilla.

BASE "GENERAL MENACHO". BOTOA (BADAJOZ).

En el ámbito del presente trabajo se observó gran interés por la obtención de certificaciones que sean útiles para la vida civil valorando que desde el Ministerio y desde el ET se está realizando un gran trabajo en este sentido en los últimos años.

Exponen que la escala de tropa pueda acceder a la permanencia desde el empleo de soldado, no solo a partir de cabo.



FOTO (1.1)-3

Visita BRIMZ XI, Bótoa, Badajoz. Fuente: OVM

Los modelos de carrera de los oficiales y suboficiales deben mantenerse en el tiempo y no ser modificados por aspectos coyunturales o de corto recorrido. Adoptada la decisión sobre un aspecto tan trascendental, no puede haber rectificaciones.

El procedimiento de asignación de vacantes de provisión por concurso de méritos merece una revisión tras unos años de su puesta en aplicación. En especial la consideración, o no, de determinadas vicisitudes particulares del militar.

En la formación académica de los oficiales se echa en falta que tras la obtención del grado académico no se egrese de la Academia General Militar, y en general de los tres ejércitos, con el master.

BASE AÉREA DE "CUATRO VIENTOS". MADRID.

Los asuntos relativos al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral versaron sobre diferentes aspectos, a saber:

Exponen que la movilidad del personal impide la estabilidad familiar y profesional. Hay quien rechaza el ascenso para evitar los cambios de destino y ganar estabilidad familiar.

Se deberían revisar los tiempos de ascenso entre las escalas técnicas de ingenieros, al igual que se hizo con la especialidad fundamental de enfermería del Cuerpo Militar de Sanidad.



FOTO (1.1)-4

Visita BA. Cuatro Vientos, Madrid. Fuente: OVM

Hay una importante congestión para el ascenso a cabo y muy pocas plazas para acceso a permanente. Se necesitan cursos de preparación para aprobar esa oposición.

El personal de tropa entra en el EA con la idea de salir hacia otras oportunidades lo antes posible. Consideran que el personal, a los 45 años, sigue siendo muy competente, válido y capaz para seguir desarrollando sus trabajos y se preguntan por qué no se amplían las plazas para permanente. Hay trabajos y puestos que por falta de personal militar los están realizando empresas civiles contratadas y se da la paradoja de que ellos mismos están formando y enseñando a civiles a hacer el trabajo que ellos van a perder al desvincularse de las FAS al cumplir los 45 años.

Consideran que, para la promoción interna, hay demasiada formación que ya tienen realizada. Ingresar en la academia de oficiales durante 5 años, cuando ya algunos cuentan con estudios superiores, es demasiada formación. El personal, en general, quiere permanecer en el ejército, pero no se le facilita conseguir la permanencia. Resulta más sencillo ingresar en la Guardia Civil, pero prefieren ser militares del EA.

Se convocan muy pocos cursos que luego serían muy útiles para la unidad, por ejemplo, los de mercancías peligrosas, conductores de camión y máquinas especiales, etc.

VALORACIÓN GLOBAL Y CONCLUSIONES GENERALES DE LAS VISITAS.

Se ha observado que las cuestiones planteadas en todas las visitas en el ámbito del apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral, han sido numerosas, existiendo gran interés y preocupación en todas las escalas en esa materia. Se observa una mayor preocupación por los aspectos relacionados con el desarrollo profesional que por el momento en que corresponderá resolver el compromiso.

También desde el OVM existe satisfacción por el desarrollo de las visitas y por la buena sensación y actitud que ofreció el personal con el que se mantuvieron las distintas reuniones, confirmando así, el gran valor de su realización para el correcto desarrollo del trabajo de este organismo.

En general se considera que se deberían potenciar los recursos, tanto materiales como humanos, de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP). Especialmente es necesario incrementar el número de personal destinado en ellas. En este sentido y sobre el papel de las OFAP, el OVM ya ha formulado recomendaciones específicas al respecto.

A pesar de cierta demanda por parte de personal de empleo soldado, tiene lógica que la escala de tropa acceda a la permanencia a partir del empleo de cabo. De no ser así, resultaría contraproducente permitir el acceso de los soldados a la permanencia, cuando los ejércitos y la Armada están teniendo dificultades para cubrir las plazas para ascenso a cabo, sin lograr cubrirlas totalmente en los últimos años.

Conclusiones generales de las visitas del OVM a las Unidades:

1. **Inexistencia de una preocupación generalizada por la incorporación al ámbito laboral civil:** En la mayoría de las unidades visitadas se constató un escaso interés por la incorporación al ámbito laboral civil como una prioridad entre las inquietudes del personal entrevistado. El principal foco de interés continúa situándose en la promoción profesional dentro de las Fuerzas Armadas o, en su caso, en el acceso a otros cuerpos del Estado, como las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
2. **Fuerte interés por la promoción interna, especialmente hacia escalas superiores:** El personal de tropa y marinería muestra una marcada preferencia por los procesos de promoción interna hacia la escala de suboficiales, en lugar de continuar el ascenso dentro de su propia escala. Esta tendencia responde tanto a una percepción de mejores expectativas profesionales como a una comparación desfavorable con respecto a las condiciones en los empleos intermedios (cabo, cabo primero).
3. **Dificultades para compaginar la actividad profesional con la formación:** En unidades operativas —especialmente embarcadas o de alta disponibilidad— se señaló la dificultad de compatibilizar el servicio con la preparación académica. La falta de tiempo, el tipo de destino y la naturaleza del servicio dificultan el acceso efectivo a la formación, tanto para la promoción como para la salida al mercado laboral civil.
4. **Preocupación por la falta de estabilidad y la movilidad obligada:** La elevada rotación y los escasos tiempos máximos asignados a los destinos dificultan la consolidación de la experiencia, generan incertidumbre sobre la carrera profesional y afectan negativamente a la conciliación familiar. Algunos militares optan incluso por rechazar ascensos para mantener su destino actual.
5. **Falta de accesibilidad a cursos de especialización y formación complementaria:** Se constata una insuficiencia de cursos técnicos y de perfeccionamiento en áreas de alta utilidad práctica para las unidades. Esto incluye formación en conducción especializada, manejo de mercancías peligrosas o mantenimiento técnico, entre otros.
6. **Desajuste entre la formación académica exigida y el perfil previo del personal:** El personal con estudios superiores previos identifica una sobresaturación formativa para acceder por promoción interna a la escala de oficiales, lo que les desincentiva cuando han de repetir ciclos ya superados en sus trayectorias académicas.

7. **Persistencia de reivindicaciones estructurales aún no resueltas:** Siguen evidenciándose reclamaciones reiteradas y relevantes para la calidad de vida y el reconocimiento del personal militar: retribuciones insuficientes, dietas no actualizadas desde hace dos décadas, escasez de alojamientos y limitación de plazas para pasar a situación de permanente, por citar algunos ejemplos.

Las recomendaciones que se presentan, derivadas de las informaciones recogidas por este OVM, de acuerdo a la valoración realizada y a las conclusiones extraídas y expuestas en los párrafos anteriores, se han incorporado a las “recomendaciones generales” que se proponen en la parte final de este estudio.

2. EL APOYO A LA PROMOCION PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

Esta parte se refiere a las vicisitudes del “militar de carrera”, condición que se adquiere al incorporarse a una escala de oficiales o de suboficiales con la obtención del primer empleo militar, una vez superado el plan de estudios correspondiente y obtenida la titulación exigida. También adquieren la condición de militar de carrera los militares de tropa y marinería cuando, según lo previsto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (en adelante, LTM), accedan a una relación de servicios de carácter permanente. También son objeto de este apartado los casos del personal de tropa y marinería, con un compromiso temporal.

2.1 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL MILITAR

La carrera militar, entendida como el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos que facultan para desempeñar los cometidos en los destinos de la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas, comienza con la superación de la enseñanza de formación y la incorporación a una de las escalas en que se agrupan los militares profesionales. En general, supone conjugar su desarrollo profesional, ligado a una mayor asunción de responsabilidades y consecuentes mejoras retributivas, con las necesidades de la organización.

Con las particularidades propias de cada escala, se analizan los diversos elementos que definen la carrera militar y el modo en que se ofrece apoyo a su desarrollo o promoción, una vez integrados en la escala correspondiente.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (LCM) dedica su Título V a la “carrera militar” de los miembros de las Fuerzas Armadas, la cual queda definida básicamente por tres circunstancias principales:

- La ocupación de diferentes destinos.
- El ascenso a los sucesivos empleos.
- La progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad.

Con ello se combina la preparación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos de cada cuerpo dentro del ejercicio de las facultades propias de cada escala y, en su caso, de las especialidades que a lo largo de la carrera puedan adquirirse.

En cuanto a los destinos, la Ley señala que, para responder a las exigencias de la organización militar, en los dos primeros empleos de cada escala, los militares profesionales ocuparán preferentemente puestos operativos correspondientes a la especialidad fundamental obtenida al finalizar la enseñanza de formación en las correspondientes academias, escuelas y centros de formación, e ingresando en su escala. Esto es, en los empleos de:

- Teniente/Alférez de navío y capitán/teniente de Navío, para las escalas de oficiales.
- Sargento y sargento primero, para las escalas de suboficiales.
- Soldado/marinero y cabo, para las escalas de tropa y marinería.

Los puestos operativos que se ocupan se encuentran en las unidades de la Fuerza, organizaciones que constituyen en cada ejército el conjunto de medios humanos y materiales que se agrupan y organizan con el cometido principal de prepararse para la realización de operaciones militares. Es éste el escenario más exigente que puede presentarse en tiempo de paz. La Fuerza constituye, por tanto, la razón de ser de los ejércitos y Armada y es donde se precisa el mayor grado de disponibilidad y de esfuerzo físico por parte de su personal, cualidades normalmente asociadas a las edades más tempranas.

La Ley recoge que transcurrido el tiempo y a partir de determinados empleos los militares reorientarán su perfil profesional para el cumplimiento de tareas en distintos campos de actividad (logística, recursos humanos, inteligencia, etc.) o lo adaptarán para perfeccionarse dentro de los que vinieran ejerciendo, adquiriendo, en su caso, una nueva especialidad. Su finalidad es obtener el mayor rendimiento del recurso humano.

La articulación de esas nuevas especialidades con las de origen dará lugar a trayectorias diferenciadas para ocupar distintos destinos en función de los requerimientos de los mismos, pudiendo alcanzarse los máximos empleos de cada escala y, por tanto, el pleno desarrollo de una carrera que reconozca los méritos y trayectoria de los militares. Estas especialidades, cuya regulación está desarrollada mediante el Reglamento de especialidades del segundo tramo de la carrera militar (aprobado por Real Decreto 1053/2021, de 30 de noviembre), incrementan los conocimientos en determinados campos de actividad que pueden corresponderse, o no, con la especialidad fundamental obtenida durante su proceso de formación académica, facultándolo para el desarrollo de sus cometidos en dichos campos con mayor eficacia y responsabilidad. La especialidad del segundo tramo no sustituye a la especialidad fundamental y no supondrá la pérdida de la especialidad fundamental, pudiéndose alternar destinos entre ambos tipos de especialidades.

Las especialidades de segundo tramo están diseñadas específicamente para las escalas de oficiales y de suboficiales a partir de su tercer empleo (comandante y brigada, respectivamente) y, en el caso de las escalas de tropa y marinería, solo para los que hayan adquirido la condición de militares de carrera. En este caso, los campos de actividad relacionados con la administración y la logística son los que van a requerir el mayor volumen de personal dedicado a ellos.

Según la LCM, los militares profesionales serán evaluados para determinar su aptitud para el ascenso al empleo superior, para seleccionar los asistentes a cursos y para comprobar la existencia de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas. En este sentido, los ascensos al empleo superior, segunda de las circunstancias señaladas, tienen como 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.

Los ascensos a los diferentes empleos se producirán aplicando los siguientes sistemas, previstos en la LCM (art.º 89):

- A los empleos de oficiales generales: El de elección.
- A coronel: el de elección.
- A teniente coronel y a comandante: El de clasificación.
- A capitán: El de antigüedad.
- A suboficial mayor: El de elección.
- A subteniente y a brigada: El de clasificación.
- A sargento primero: El de antigüedad.
- A cabo mayor: El de elección.
- A cabo primero y a cabo: El de concurso o concurso-oposición.

Tras el ascenso a un nuevo empleo se produce la consecuencia más habitual; la asignación de un nuevo destino. Para ello, la LCM clasifica los destinos que puede ocupar el militar según su forma de asignación en: destinos de libre designación, de concurso de méritos y de provisión por antigüedad.

El ascenso al empleo superior y la asignación del destino correspondiente son dos procesos de personal que guardan relación, de modo que cada sistema de ascenso está generalmente asociado a una forma de asignación de destino. Así:

- Los destinos de libre designación se relacionan principalmente con los ascensos por elección.
- Los destinos de concurso de méritos se relacionan con los ascensos por clasificación.
- Los destinos por antigüedad se relacionan con los ascensos por antigüedad.

2.2 EL MODELO PROFESIONAL DE LAS ESCALAS DE TROPA Y MARINERÍA

El modelo general definido en la LTM facilita a los aspirantes a soldados y marineros la posibilidad de completar una trayectoria militar que comienza suscribiendo un compromiso inicial de 2 o 3 años, cumplidos los 18 de edad, y renovable también por periodos de 2 o 3 años, ajustando la última renovación hasta un máximo de 6 años de servicio y con la posibilidad, al cumplir el quinto año y determinados requisitos, de suscribir un compromiso de larga duración, que podrá llegar hasta los 45 años de edad. De tal manera, y llevado al extremo, puede proporcionar a los interesados un tiempo máximo de 27 años de servicio activo en las Fuerzas Armadas.

En síntesis; la trayectoria de esta escala viene definida, en su sentido más amplio, por los siguientes hitos:

- La adquisición de la condición de tropa y marinería.
- El compromiso inicial.
- La promoción interna a las escalas de suboficiales y de oficiales de las Fuerzas Armadas.
- El compromiso de larga duración.
- Las especialidades.
- El título de técnico de grado medio.
- Los ascensos a cabo y cabo primero.

- El cambio de especialidad fundamental.
- El acceso a la condición de permanente.

El militar profesional de tropa y marinería que con más de 45 años de edad no haya cumplido los 18 de servicio por haber accedido con más de 27 años de edad y tenga posibilidad de alcanzarlos antes de cumplir los 47, podrá ampliar su compromiso hasta que adquiera el tiempo de servicio mencionado.

Además, durante la vigencia del compromiso de larga duración, es posible acceder en las plazas que se determinen en cada provisión anual a la condición de permanente, conservando el empleo militar que tuvieran y adquiriendo la condición de militar de carrera. En tal situación, el pase a la situación administrativa de reserva se producirá a la edad de 58 años y correspondiendo el pase a retiro, o jubilación, a los 65 años de edad.

Alcanzados los 45 años, y en el caso de que no se haya adquirido la condición de permanente, cesa la relación de servicio activo en las Fuerzas Armadas, accediendo el militar profesional de tropa y marinería que así lo decida y haya cumplido al menos 18 años de servicio, a la condición de reservista de especial disponibilidad (RED) y, con ello, al derecho a percibir mensualmente una asignación económica. En situación de disponibilidad, percibirá una asignación distribuida en 12 mensualidades por un importe mensual actualmente de 725,91 €. Dicha cuantía podrá ser actualizada y es incompatible con cualquier otra retribución procedente del sector público, salvo la ayuda familiar para desempleados cuya cuantía actualmente son 570 € (los 6 primeros meses), 540 € (entre los 6 y los 12 meses) y 480 € (a partir de los 12 meses).

Cabe añadir que tanto el compromiso de larga duración como la figura del RED son semejantes a las implantadas en algunos países de nuestro entorno, donde aprovechan durante un mayor tiempo la experiencia profesional adquirida, adecúan las edades del personal a las misiones que van a desarrollar y garantizan al soldado y marinero una vinculación con las Fuerzas Armadas más prolongada, que incide en la estabilidad y eficacia del sistema y mejora sus expectativas personales.

Esta ley también reconoce, en ciertos supuestos, al militar profesional de tropa y marinería que resuelva su compromiso de larga duración una prima en función de los años de servicio que haya prestado, cuando no acceda a la condición de RED.

2.3 LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

Este apartado se incluyó en la Memoria-Informe del OVM, correspondiente al año 2024, que por su interés repetimos aquí. El concepto «promoción» se define en el artículo 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar: “el Ministerio de Defensa impulsará y facilitará los procesos de promoción que permitan el cambio de escala y, en su caso, de cuerpo, de los militares profesionales que reúnan los requisitos exigidos”. Anteriormente, en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, se contemplaba únicamente la promoción interna como forma de promoción y no se definía el cambio de cuerpo.

En la Ley 39/2007 se prevén los siguientes procesos de promoción:

- Promoción para cambio de escala (artículo 6.2 del Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS).

- Promoción para cambio de cuerpo (artículo 4.c) de la Ley y artículo 4 del Real Decreto 309/2021.
- Promoción interna (disposición transitoria quinta de la Ley y disposición transitoria primera del Real Decreto 309/2021), referida al personal militar de complemento que accedió a dicha condición al amparo de Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de personal de las Fuerzas Armadas.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para 2024, se promulgó el Real Decreto 464/2024, de 30 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas (y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil) para el año 2024. Dicha norma autorizó la convocatoria de 2328 plazas, de ellas 1015 previstas para ingreso directo y 1313 reservadas a la promoción.

En resumen, según Anexo III del citado Real Decreto, las 2328 plazas de acceso y adscripción a cuerpo y escala, fueron distribuidas de la siguiente forma:

- Militares de carrera oficiales (acceso): 1020 plazas.
- Militares de carrera suboficiales (acceso): 1214 plazas.
- Militares de complemento (adscripción): 94 plazas.

En este Real decreto se incluye por primera vez la oferta de plazas para que el personal perteneciente a las escalas de suboficiales ingrese por promoción en las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina, sin exigencia de titulación previa, cuando tengan superados los ECTS de los títulos de grado que se determine en la correspondiente convocatoria.

En el siguiente cuadro se presenta el número total de personal que ha promocionado, mediante el proceso selectivo del año 2024, a los diferentes cuerpos y escalas. Los procesos selectivos relacionados con la promoción interna son directamente gestionados por los ejércitos y la Armada.

Se especifican, seguidamente, por categorías las solicitudes recibidas y las plazas asignadas, distinguiendo hombres y mujeres.

PROCESOS DE PROMOCIÓN			Solicitudes		Plazas asignadas	
			H	M	H	M
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E.	Sin Título	358	72	50	6
		Con Título	143	26	46	2
	Promoción MILCOM		1	0	1	0
Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE SUBOFICIALES	Promoción C.E.	Sin Título	1592	268	669	83
		Con Título	654	85	124	13
Cuerpos de INTENDENCIA del Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire y del Espacio	Promoción C.C.		33	10	11	2
	Promoción MILCOM		14	1	8	0
Cuerpos de INGENIEROS del ET, Armada y EA. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E./C.C.		10	4	2	2
	Promoción MILCOM		7	3	5	2
Cuerpos de INGENIEROS del ET, Armada y EA. ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES	Promoción C.C.		17	8	8	4
	Promoción MILCOM		4	1	1	0
Cuerpo JURÍDICO Militar	Promoción C.C.		5	2	1	0
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Promoción C.C.		9	8	0	1
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, con titulación	Promoción C.E.		0	0	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, SIN titulación	Promoción C.C.		15	17	3	2
	Promoción C.E.		6	2	1	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. FARMACIA	Promoción C.C.		2	4	0	3
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. VETERINARIA	Promoción C.C.		4	8	1	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. PSICOLOGÍA	Promoción C.C.		13	18	2	7
	Promoción C.E.		0	0	0	0
Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales Enfermeros ENFERMERÍA	Promoción C.C.		4	6	0	3
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE OFICIALES	Promoción C.E./C.C.		1	1	0	0
Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE SUBOFICIALES	Promoción C.C.		48	3	9	1
TOTAL			2940	547	942	131
			3487		1073	

FIGURA (2.3)-1

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

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.

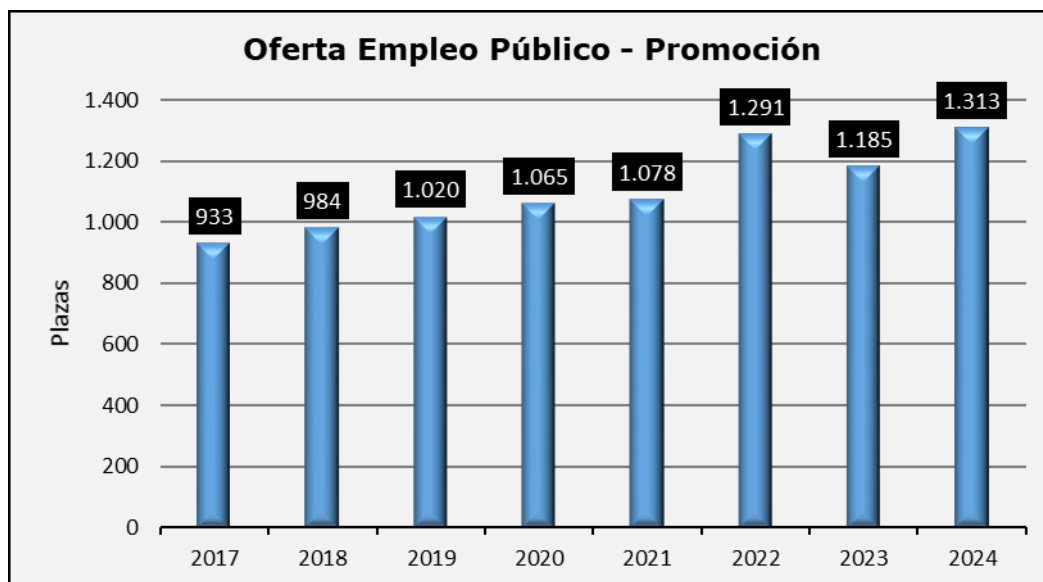


FIGURA (2.3)-2

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el año 2024 se han ofertado 128 plazas más que en el año 2023. Del total de las 1313 plazas, se reservaron 338 para el acceso a las escalas de oficiales y 975 para el acceso a las escalas de suboficiales.

Se observa que desde el año 2017 se ha producido un incremento del 41% en la oferta de plazas para la promoción del personal militar.

Finalmente, se indican las becas y ayudas aplicadas durante el periodo 2023-2024, en relación con las diferentes titulaciones:

	Publicadas		Concedidas	
	Número	Importe	Número	Importe
Grado Medio	503	500.000 €	501	309.293 €
Grado Superior				
Grado	252	315.000 €	421	395.089 €
Máster Postgrado	100	185.000 €	165	220.476 €
TOTAL	855	1.000.000 €	1.087	924.857 €

FIGURA (2.3)-3

Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Resulta destacable el esfuerzo económico realizado respecto a 2023, especialmente en becas y ayudas para Grado y Master de Postgrado, pasando de un importe de 350.000€ a 1.000.000€, de los cuales poco más de 75.000€ quedaron sin concesión.

Como ayudas a la promoción profesional, 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 conseguir los títulos de Técnico en grado Superior y Medio, que posibilitará al personal para promocionar y cambiar de escala, así como 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 y Economía Social (MTES) 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, destaca la plataforma «Sistema de apoyo al desarrollo profesional del personal militar» (SAPROMIL), que será estudiada en detalle en este informe posteriormente. Constituye entre otras cosas, 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.

En síntesis, la guía articula un marco integral de protección, orientación e inserción que busca garantizar una transición ordenada y digna del personal militar hacia la vida civil y el empleo público o privado.

3. LA INCORPORACIÓN A LA VIDA LABORAL DEL MILITAR

El desarrollo profesional en las Fuerzas Armadas españolas se sustenta en un marco legislativo adecuado y en acciones específicas diseñadas para proporcionar la formación, la promoción, y facilitar el bienestar de sus miembros. Este enfoque integral no solo busca optimizar la operatividad y eficacia de las Fuerzas Armadas, sino también ofrecer a sus integrantes oportunidades de crecimiento y desarrollo tanto dentro como fuera del ámbito militar. Además, es un eje fundamental en la configuración de la carrera militar y en su reinserción en el mercado laboral, una vez finalizado su servicio activo, pasando a ser Reservistas de Especial Disponibilidad.

La vuelta al mundo laboral del personal MTM, ya sea antes de finalizar sus contratos, o desde la condición de RED, se realiza mediante:

- Obtención de puestos en el sector público:
 - o En la Administración General del Estado, autonómica o local.
 - o En las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, autonómicos o locales.
- Obtención de puestos de trabajo en el sector empresarial privado, bien por cuenta ajena o por cuenta propia.

Podemos decir que el desarrollo profesional dentro de las Fuerzas Armadas españolas se ha convertido en un pilar fundamental, no solo para la carrera militar, sino también para la transición

al ámbito laboral civil. En este marco, destacan tres iniciativas clave: la **Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP)**, el **Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP)** y el **Plan de Actuación Anual** de la EIDP.

Con la EIDP, el PAIDP y el Plan de Actuación Anual, Defensa busca consolidar un modelo en el que la formación, la orientación y la certificación de competencias, sean ejes clave para la empleabilidad del personal militar, garantizando así un futuro profesional estable, tanto dentro como fuera de la institución. De esta manera, se están implementando una serie de planes y programas específicos para facilitar la desvinculación del personal militar y su integración en la vida laboral civil.

3.1 LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL

La EIDP fue aprobada mediante la Orden Ministerial 49/2023, de 17 de noviembre, con el propósito de proporcionar un marco estructurado y eficiente para el desarrollo profesional del personal militar. Este documento define líneas estratégicas que abarcan desde la formación continua hasta la integración laboral en el sector civil, con especial atención a la reorientación del personal que finaliza su compromiso con las Fuerzas Armadas.

La EIDP incorpora mecanismos de orientación y asesoramiento, estructurados en las denominadas "estructuras de acompañamiento", cuya función principal es apoyar a los militares en su desarrollo profesional a lo largo de toda su trayectoria. Asimismo, en colaboración con organismos como el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se han establecido programas de certificación de competencias, acreditaciones profesionales y formación específica para mejorar la empleabilidad del personal militar en el ámbito civil.

El desarrollo profesional de los miembros de las FAS temporales, se estructura en torno a la EIDP, con SAPROMIL como su herramienta fundamental, así como alrededor de los planes de desvinculación y los convenios suscritos con entidades públicas y privadas.

3.2 EL PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL (PAIDP)

La Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo, aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP) dirigido a los MTM en servicio activo y a los RED procedentes de estas escalas, el cual establece un conjunto de acciones para el apoyo al desarrollo profesional de este personal, tanto las orientadas a la preparación individual, como las conducentes a la promoción profesional dentro de las FAS y a la preparación para el retorno al mundo laboral civil, una vez finalizado su periodo de servicio.

Además, el Plan tiene los objetivos secundarios de fomentar la corresponsabilidad de los militares profesionales de tropa y marinería con su propio futuro, así como la de potenciar la acreditación de la experiencia profesional, para la obtención de títulos reconocidos.

El PAIDP pretende el desarrollo profesional entendiéndolo como "*...el fruto de una trayectoria profesional planificada que debe permitir a los militares profesionales de tropa y marinería la adquisición y perfeccionamiento de las aptitudes, conocimientos y habilidades para responder a las exigencias de las FAS y facilitar su retorno al mercado de trabajo. El desarrollo profesional se favorece a través de las enseñanzas, apoyos formativos y orientación que se proporcionan durante el periodo*

de servicio activo".

Los cinco grupos de acciones establecidas por el Plan son actividades de comunicación, formación, de orientación profesional, asesoramiento laboral y acreditación de competencias. De esta forma, y como indica la introducción de la Orden de Defensa se deberá facilitar, junto a una formación en valores y de preparación para responder a las necesidades de los Ejércitos y de la Armada, la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, de forma prioritaria el título de Formación Profesional de Grado Medio, así como los certificados de profesionalidad y la mejora de su cualificación a través de la formación ocupacional.

También se hace uso de los avances tecnológicos y, por ello, las actividades a desarrollar podrán realizarse en modo presencial, semipresencial o a distancia, acudiendo, cuando sea necesario al Campus Virtual Corporativo de la Defensa (CVCDEF).

El Plan se concibe con una estructura general permanente y flexible para adecuarse a las necesidades de las Fuerzas Armadas y el mercado laboral, así como a las disponibilidades presupuestarias. Implica a todos *"los órganos directivos y organismos autónomos del Ministerio de Defensa, así como a aquellos otros que dependan orgánicamente del Estado Mayor de la Defensa, de los Ejércitos y de la Armada"*, aunque el liderazgo y responsabilidad del Plan corresponde a la DIGEREM, que llevará a cabo las acciones oportunas y establecerá las relaciones funcionales necesarias con los organismos implicados.

Asimismo, destacar que el PAIDP no solo busca reforzar la capacitación profesional del personal militar, sino también su integración en el sector público y privado a través de convenios con empresas y administraciones, así como la promoción de medidas de empleo específicas.

En definitiva, el PAIDP es un programa dirigido al personal de tropa y marinería, tanto en servicio activo como a los RED, con el fin de establecer un itinerario personalizado que facilite su desarrollo profesional, articulándose en torno a varias áreas de actuación, incluyendo:

- Comunicación y asesoramiento profesional: Información y orientación sobre las oportunidades de desarrollo dentro y fuera de las Fuerzas Armadas.
- Formación y certificación: Acceso a titulaciones oficiales y certificaciones profesionales a través de programas en colaboración con el SEPE y el Ministerio de Educación.
- Orientación laboral y acreditación de competencias: Apoyo en la transición al mercado laboral civil mediante la validación de la experiencia adquirida en las Fuerzas Armadas.

3.3 PLAN ANUAL DE ACTUACIÓN DE LA EIDP

El Plan Anual de Actuación (PAAC) es el instrumento rector para el diseño y la ejecución de los objetivos a alcanzar en cada uno de los ámbitos de ejecución y programas de actuación de la EIDP. El plan tiene como ejes transversales los programas de actuación específicos para la implantación, el desarrollo y la ejecución de cada uno de los ámbitos de la EIDP. Se estructura en programas, subdivididos en líneas de actuación y principales acciones derivadas de éstas.

Dentro de los objetivos que se marcan para el año 2024, podemos destacar tres que serían, primero, continuar con la implementación de las 40 medidas del Dictamen de la Comisión de Defensa del

Congreso de los Diputados, de 27 de septiembre de 2018, sobre el régimen profesional de personal MTM y RED. Segundo, desarrollar el procedimiento propio del Ministerio de Defensa para la evaluación y acreditación de competencias del personal militar (PEAC de Defensa) y su adecuación al nuevo marco normativo de la formación profesional. Y el tercero, implementar el Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional del Personal Militar, SAPROMIL 4.0, de manera modular, priorizando su módulo de empleo. Las mejoras en la plataforma SAPROMIL, incluirían integrar herramientas de inteligencia artificial para facilitar la orientación profesional y la conexión con el mercado laboral, así como la coordinación de las funcionalidades de la plataforma con las del portal de la enseñanza militar del Proyecto GNOSS, para la certificación de titulaciones, acreditación de competencias y formación digital.

Por otra parte, entre las iniciativas más destacadas del Plan Anual de Actuación, se encuentra la ampliación de la oferta de formación en ciberseguridad y tecnologías de la información, sectores con alta empleabilidad en el mercado civil. También se han reforzado los programas de becas y ayudas, duplicando su presupuesto con respecto a años anteriores.

3.4 APOYOS Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS PARA LA DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL MILITAR

El desarrollo profesional dentro de las Fuerzas Armadas Españolas no solo se enfoca en la progresión interna de la carrera militar, sino también en la preparación para la reincorporación al ámbito laboral civil. Conscientes de los desafíos que implica esta transición para el personal, el Ministerio de Defensa ha puesto en marcha diversas iniciativas para garantizar una transición efectiva, reconociendo competencias adquiridas en el servicio, ofreciendo formación adicional y estableciendo convenios con organismos públicos y privados.

Las acciones en este ámbito están alineadas con la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) y se implementan a través del Plan Anual de Actuación con diversos apoyos y programas específicos de certificación y acceso al empleo civil.

3.4.1 Guía de apoyo a la desvinculación

La DIGEREM publicó una **Guía de Desvinculación** en marzo de 2025, la cual tiene por objeto ofrecer al personal de tropa y marinería información y una referencia práctica sobre los trámites, derechos y recursos disponibles al finalizar su compromiso con las Fuerzas Armadas.

El documento detalla los procedimientos para la finalización o resolución del compromiso de larga duración, que se produce generalmente a los 45 años, así como las distintas causas de baja voluntaria o anticipada. Se recogen medidas de protección social para quienes se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad/paternidad en el momento de su desvinculación.

La guía desarrolla la figura del RED, aplicable a quienes acrediten 18 o más años de servicio al cumplir 45 años. Esta condición garantiza una asignación económica mensual, acceso a formación y mantenimiento de vínculo institucional con las FAS. Se regulan los procedimientos de solicitud, acreditación anual, suspensión temporal y renuncia.

Para el personal que no opte a RED, se contempla una prima por servicios prestados, así como el acceso a prestaciones por desempleo gestionadas por el SEPE. Se incluye además información sobre

el certificado de empresa, la acreditación de competencias profesionales (a través del programa ACREDITA-Def) y el Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), que facilita la inserción laboral civil.

3.4.2 Programa de Acreditación de Competencias Profesionales (ACREDITA Def)

El año 2024 representa un salto cualitativo tras el reconocimiento, por parte del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, y del Ministerio de Defensa como entidad supraautonómica, reconocida en todo el territorio nacional y con capacidad para convocar sus propios **Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC)** bajo la denominación de "ACREDITA Def".

El programa facilita la obtención de certificaciones oficiales mediante los PEAC, que acreditan las competencias adquiridas en el ámbito militar y que tienen validez en el mercado laboral civil.

Las áreas profesionales cubiertas incluyen:

- Administración y gestión (gestión administrativa, contabilidad, ofimática, etc.).
- Transporte y mantenimiento (conducción de vehículos de transporte de pasajeros y mercancías, logística, etc.).
- Seguridad y defensa (formación en seguridad privada y protección).

El objetivo es proporcionar al personal militar una certificación reconocida en el ámbito civil que facilite su empleabilidad.

Para ello, el Ministerio de Defensa cuenta con sus propios asesores-evaluadores militares, acreditados por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, en todas aquellas familias profesionales de interés para el personal militar de tropa y marinería. En el año 2024 se convocó el primer procedimiento ACREDITA Def en las familias profesionales de Transporte por Carretera y Administración. Para el año 2026 está previsto ampliar la acreditación de competencias a otras dos familias profesionales, aún por determinar.

Todo ello ha sido posible gracias a la colaboración con las comunidades autónomas mediante la suscripción de convenios, como ha ocurrido en Andalucía, Galicia, Madrid, Murcia y Aragón, lo que ha permitido la convocatoria específica para personal militar de tropa y marinería, así como para reservistas de especial disponibilidad, en familias profesionales de interés tales como Administración y Gestión, Auxiliar de Almacén, Vigilancia y Seguridad Privada, Protección de Personas y Explosivos, Conducción de Vehículos Pesados, Turismos y Furgonetas, Auxiliar de Oficina, Mantenimiento de Infraestructuras de Telecomunicaciones y Redes, Carrocería de Vehículos, y Electromecánica de Vehículos, entre otras.

A estos convenios se suman otras colaboraciones con comunidades autónomas como Extremadura, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Navarra y Aragón.

3.4.3 Programa CONSIGUE+

El programa CONSIGUE+, gestionado a través de SAPROMIL, proporciona formación y asesoramiento a los militares en proceso de desvinculación. Va dirigido a los MTM con un compromiso temporal con las FAS, teniendo prioridad aquellos que no estén en posesión de alguna titulación de grado medio o

superior de FP o titulación universitaria, mediante un sistema semipresencial y modular, principalmente virtual.

Su principal acción se orienta a la impartición semipresencial de cursos para la obtención de 15 títulos de Técnico de Formación Profesional en sectores con alta demanda laboral, cuyos contenidos se adaptan a las especialidades fundamentales de las escalas de Tropa y Marinería, y de los cuales destacan los siguientes:

- Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- Instalaciones Frigoríficas y Climatización.
- Cocina y Gastronomía.
- Emergencias Sanitarias.
- Sistemas Microinformáticos y Redes.

CONSIGUE + se complementa con el **programa RUMBO EMPLEO** con el que los candidatos tienen acceso a múltiples recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con el empleo y el autoempleo en el ámbito laboral civil, mediante:

- Asesoramiento personalizado para el análisis pormenorizado de las propias capacidades y expectativas que les permita diseñar un proyecto encaminado a la consecución de sus objetivos profesionales.
- Posibilidad de mejorar el CV y competencias adaptadas a sus objetivos.

Y de esta forma, facilitar su inserción en el ámbito laboral civil a través de la oferta de puestos de trabajo acordes con su perfil profesional, ofertadas por las empresas en la plataforma SAPROMIL.

En definitiva, el programa está diseñado para proporcionar a los militares las herramientas y la ayuda necesaria para acceder a un empleo estable una vez finalizado su servicio.

3.4.4 Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

El Ministerio de Defensa está participando en los programas operativos del Fondo Social Europeo (FSE), con el fin de obtener cofinanciaciones sobre determinadas actuaciones formativas destinadas a mejorar la empleabilidad del personal MTM en el ámbito civil.

El FSE, integrado en los fondos de la Política de Cohesión, es el principal instrumento de la Unión Europea (UE) para la creación de empleo, mejorar los existentes y garantizar oportunidades laborales más justas, contribuyendo con ello a la mejora de la cohesión económica, social y territorial de la Unión.

La financiación del FSE se canaliza a través de Programas Operativos (PO) que apoyan económicamente a operaciones y proyectos relacionados con el empleo que llevan a cabo distintas organizaciones públicas y privadas.

El considerando 106 del art.º 2 del Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, (Diario Oficial de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2013), prescribe la obligatoriedad de que los Estados miembros designen una Autoridad de Gestión (AG), una Autoridad de Certificación y una Autoridad de Auditoría funcionalmente independiente para cada PO. La AG, está encuadrada dentro de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE).

La UAFSE perteneciente al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social es el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del Fondo Social Europeo en España.

Para llevar a cabo tal misión, y dependiendo de la Secretaría General Técnica del Ministerio (SEGENTE), se constituyó el denominado **Organismo intermedio** (OI), como organismo específico concretamente previsto en el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones comunes para los Fondos Estructurales e Inversión Europeo.

De entre los PO existentes, el OI del MINISDEF se acoge al Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE), con el que se pretende cofinanciar con fondos sociales europeos todas aquellas actuaciones en el ámbito del MINISDEF encaminadas a:

- Obtención de Equivalencias de Titulaciones para el personal de MTM.
- Formación de Apoyo para el personal de tropa y marinería
- Formación para el Empleo para el personal de tropa y marinería.
- Orientación en la Búsqueda de Empleo para el personal de tropa y marinería.
- Estimulación empresarial, dirigida a potenciales empresas empleadoras de personal militar.

La SEGENTE ha informado a este Observatorio que el 31 de diciembre de 2024 finalizó el POEFE, del Fondo Social Europeo, con una ejecución del 100% de la senda financiera asignada al Ministerio de Defensa. En total se han beneficiado de estas ayudas europeas 4724 militares, de ellos 3828 hombres y 896 mujeres.

Durante 2024 se presentaron a la Comisión Europea las solicitudes de reembolso correspondientes a las siguientes actuaciones:

- Becas y ayudas para la realización de estudios de Formación Profesional, Formación de Grado, de Postgrado y Máster, como medida de apoyo a la formación y desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería.
- Cursos de formación en tareas ecuestres, del Órgano Central.
- Cursos de cambio de especialidad para tropa, de técnico militar en seguridad y defensa, de operador de retropala, de auxiliar de guarnicionería, de policía militar, y de monitor de educación física, del Ejército de Tierra.
- Programa anual de conducción del Mando de Canarias, del Ejército de Tierra.
- Cursos y aptitudes de peluquería, de aprovisionamiento, de sanitario, de administración, de tecnología de las comunicaciones, de sanidad, de electromecánica básica, y programa anual de conducción, de la Armada.
- Cursos de obtención del permiso militar de conducción y de monitor de educación física, del Ejército del Aire y del Espacio.
- Cursos de rescate urbano, de rescate en zonas inundadas, de emergencias tecnológicas y medio ambientales, y básico de emergencias, de la Unidad Militar de Emergencias.
- Curso básico de seguridad, de la Guardia Real.

- Curso básico de ciberdefensa, del Estado Mayor de la Defensa.

El 1 de enero de 2024 comenzó, en el Ministerio de Defensa, el nuevo Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social (EFESO), del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), que se extenderá hasta 2029.

3.5 CONVENIOS PARA LA INCORPORACIÓN AL ÁMBITO LABORAL CIVIL

El Ministerio de Defensa, a través de los ejércitos y de las delegaciones y subdelegaciones de Defensa, ha firmado hasta 70 acuerdos y convenios, vigentes a comienzos del año 25 (ver ANEXO B), tanto con diferentes administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales, como con entidades privadas para impulsar la incorporación al ámbito laboral civil, ya sea público o privado, del personal militar que se desvincula de las FAS.

Por otra parte, no se dispone de datos concretos de plazas reservadas o preferencias de ingreso en las diferentes empresas, ayuntamientos o policías locales, por ejemplo. Ni tampoco se tienen datos de personal militar o RED que se hayan incorporado a puestos de trabajo, con motivo de estos convenios, por lo que es muy difícil valorar si estos acuerdos están dando el resultado deseado.

A continuación, se exponen tres ejemplos de convenios tipo, realizados por el MINISDEF:

- **Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)**

Los convenios suscritos entre el Ministerio de Defensa con los ayuntamientos o federaciones de municipios, como la FEMP, tienen como objetivo fomentar la contratación de personal militar en administraciones públicas locales.

Las principales líneas de acción incluyen:

- Reserva de plazas en oposiciones para militares con más de cinco años de servicio.
- Facilitación de acceso a puestos de trabajo en ayuntamientos y diputaciones.
- Formación específica para adaptar perfiles militares a necesidades del sector público.

Este convenio es clave para garantizar la estabilidad laboral de los militares que desean continuar su carrera en el sector público, por ejemplo, en las diferentes policías locales y municipales en toda la geografía nacional.

- **Convenio con la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)**

Se han firmado más de una veintena de convenios con diferentes asociaciones de empresas privadas, hasta el momento, como el firmado con la CAEB. Este acuerdo concretamente, facilita la incorporación del personal militar al sector privado en Baleares, con especial énfasis en turismo, logística y transporte.

Las acciones principales incluyen:

- Prácticas profesionales en empresas asociadas a la CAEB.
- Certificación de experiencia para facilitar la homologación de competencias.
- Inserción laboral directa a través de un portal de empleo específico.

Este modelo de colaboración entre Defensa y el sector privado es un ejemplo de buenas prácticas en la reincorporación laboral del personal militar.

- **Convenios con Empresas del Sector Transporte**

Debido a la alta demanda de trabajadores en diversos sectores empresariales, el Ministerio de Defensa ha comenzado a firmar convenios específicos con empresas de diferentes ramas como, por ejemplo, este acuerdo con los transportistas, para facilitar la contratación de militares con experiencia en conducción de vehículos pesados.

Las acciones incluyen:

- Obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) financiado por el Ministerio.
- Acceso prioritario a vacantes en empresas de transporte de mercancías y pasajeros.
- Reconocimiento de experiencia en la conducción de vehículos militares.

Este convenio probablemente ha permitido que militares en proceso de desvinculación, se incorporen con éxito al sector del transporte.

3.6 LAS OFICINAS DE APOYO AL PERSONAL (OFAP)

Las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), reguladas en la OM 2016/2004, de 30 de diciembre, por las que se crean y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos y donde las configura como un elemento básico, pues sirven de canal de información e impulsor de participación de las actividades formativas programadas, para lo que se les encomienda mantener relaciones funcionales con la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) y la Dirección General de Personal (DIGENPER). Asimismo, indica que podrán recabar información directamente de otros organismos ajenos a la estructura de la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF), del Estado Mayor de la Defensa (EMAD), y de los Ejércitos y la Armada.

La Orden Ministerial que las regula asigna a las OFAP, según su entidad y disponibilidad de medios respecto a los MTM de las UCO que tenga asignadas, los siguientes cometidos:

- Difundir información tanto de contenido profesional como general.
- Gestionar el sistema informático de información y consulta.
- Colaborar en el desarrollo de las actividades de comunicación y de apoyo al empleo de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP).
- Desarrollar las actividades de apoyo a la formación y de orientación profesional de los militares profesionales de tropa y marinería programadas en el Plan de acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP), coordinado por los Suboficiales Mayores y Cabos Mayores.
- Desarrollar las actividades de los militares profesionales de tropa y marinería programadas en el PAIDP.

En el año 2024 se implementó el siguiente formato de informe, con el que se realiza el seguimiento de las oficinas:

- Estructura de las OFAP en los Ejércitos y la Armada.
- Actividades de comunicación y gestión de trayectoria.
- Actividades en apoyo a la formación.

- Actividades relacionadas con los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC).

3.6.1 Estructura de las OFAP en los Ejércitos y la Armada.

El Ejército de Tierra (ET) cuenta con un total de 120 OFAP (36 tipo A, 29 tipo B, 18 tipo C, 37 tipo D) y 12 puntos de información (PI). Actualmente está en estudio la propuesta de racionalización de la red de OFAP, atendiendo a las necesidades actualizadas de cada BAE y a los cometidos asignados.

La Armada (ARM) cuenta con un total de 44 OFAP (1 OFAP superior “Sección de comunicación e información de la SUBDIREC”, 6 OFAP principales y 37 básicas).

El Ejército del Aire y del Espacio (EA) cuenta con un total de 23 OFAP (10 tipo A, 7 tipo B, 3 tipo C, 3 tipo D), y 17 PI.

EJÉRCITO	TIPO A / SUPERIOR*	TIPO B / PRINCIPAL*	TIPO C / BÁSICA*	TIPO D
ET	36	29	19	37
ARM*	1	6	37	-
EA	10	7	3	3

FIGURA: (3.6.1)-1

Fuente: DIGEREM

Personal de las OFAP con formación en asesoramiento y orientación profesional

En 2024 la DIGEREM organizó dos cursos de asesoramiento y orientación profesional, sobre “Formación Práctica en Orientación Laboral (OL)” y sobre “Formador de Formadores en Orientación Laboral”, ambos dirigidos a suboficiales mayores (SBMY) y cabos mayores (CBMY). Se ofertaron 150 plazas para SBMY (90 ET, 15 ARM, 45 EA) y 210 para CBMY (126 ET, 42 ARM, 42 EA).

El personal de las OFAP que tiene formación práctica en orientación laboral, desglosado por ejércitos a 1 de enero de 2025, se refleja en el cuadro siguiente:

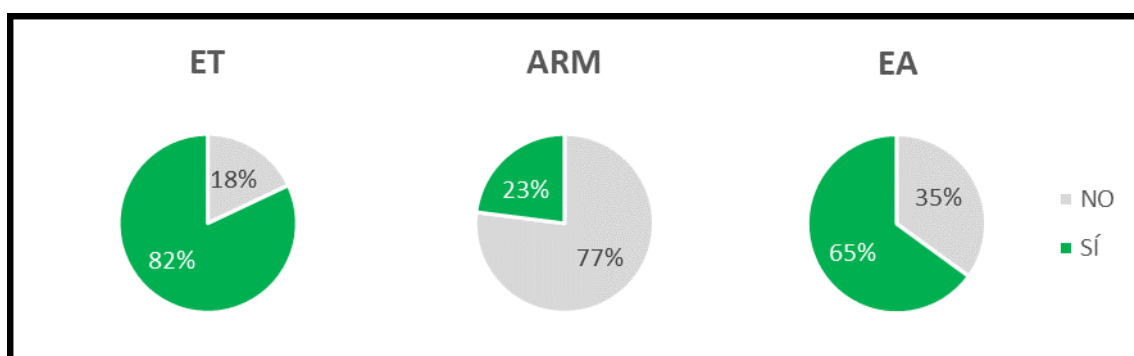


FIGURA: (3.6.1)-2

Fuente: DIGEREM

En el ET, de acuerdo con lo reflejado en el Informe del Desarrollo del Programa Funcional de Personal para el año 2024 (PROFPER-24/MAPER ET), el 82 % del personal de las OFAP dispone de formación en orientación laboral. Además, a través de la Sección de Control de Calidad de Vida (SECAVI) y Oficinas de Apoyo al Personal, de la Subdirección de Apoyo al Personal, proporciona formación para

el asesoramiento laboral al personal militar del ET en su reincorporación al ámbito laboral civil. Dichas acciones formativas fueron las siguientes:

- Módulo SITUATE (Preparación para la Desvinculación) y Módulo TBAE (Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo).
- Seminario formación específica en cometidos de OFAP, como gestor e informador.
- Seminario a OFAP, sobre cometidos OFAP y establecimiento de la estructura de acompañamiento en las unidades a las que apoyan.

En el EA el 65% de las OFAP disponen de personal con este tipo de formación.

En la ARM, sin embargo, aunque el 100% de las OFAP principales disponen de personal con el curso de "Formación práctica en Orientación Laboral", en las OFAP básicas, por no tener en plantilla puestos de SBMY/ CBMY no tienen esa formación. Por ello en la Armada, dónde no hay OFAP principal, la orientación laboral la realizan los SBMY y CBMY de las Unidades, los cuales sí han realizado el curso de formación práctica. Por ello, el porcentaje reflejado en el cuadro anterior es muy inferior al del ET y EA, aunque realmente el personal de la Armada está adecuadamente asesorado y orientado laboralmente.

Disponibilidad de recursos y necesidades de material técnico, ofimático y tecnológico.

En 2024 la DIGEREM dotó a los Ejércitos y la Armada de recursos informáticos para las aulas virtuales:

- ET: 160 monitores, 160 CPU, 10 equipos de video conferencia, 10 pizarras digitales.
- ARM: 32 monitores, 32 CPU, 2 equipos de video conferencia y 2 pizarras.
- EA: 112 monitores, 11 CPU, 7 equipos de video conferencia y 7 pizarras digitales.

Capacidades de instalaciones e infraestructuras en apoyo de las actuaciones de la EIDP

- Las OFAP del ET se encuentran aceptablemente dotadas en cuanto a recursos e instalaciones y disponen de buenas condiciones de climatización e iluminación en sus dependencias. La conectividad a internet en las Bases y Acuartelamientos es adecuada, y se proyecta dotar de mayor privacidad a los locutorios de consulta, videoconferencias y trámites en línea, además de estar en estudio la mejora de accesibilidad para personas con discapacidad física. Generalmente, tienen asignada la gestión de zonas deportivas de los acuartelamientos, facilitando así espacios para la práctica de actividades deportivas y sociales.
- Las OFAP de la ARM cuentan con aulas multifunción informatizadas y conexión wifi para la realización de cursos. La OFAP principal, en Madrid, está en proceso de adaptación para trasladarse a un local contiguo más amplio. No disponen de salón de actos propio, por lo que utilizan las aulas disponibles o el salón de actos de su localidad cuando es necesario. Lo mismo ocurre con las instalaciones deportivas, que se comparten en función de las necesidades. En las OFAP embarcadas, las oficinas suelen ubicarse en locales compartidos con otras oficinas o bibliotecas; cuentan con ordenadores con acceso a la intranet, aunque la navegación implica limitaciones de ancho de banda.
- Las instalaciones de las OFAP del EA en general están en buen estado. El 82% de ellas disponen de biblioteca, pero solo el 52% de ellas cuentan con aulas de enseñanza y salas específicas de informática, además de algunas salas gabinete de idiomas. Las Bases Aéreas y Acuartelamientos

del EA y del Espacio cuentan con instalaciones deportivas, gimnasio y polideportivo.

Como conclusión destacar que, aunque las OFAP de los Ejércitos y la Armada presentan un nivel de dotación adecuado y mantenimiento constante, con acceso a tecnología, espacios deportivos y condiciones acordes a las necesidades formativas y sociales del personal, y se observan planes de mejora en materia de accesibilidad, privacidad y ampliación de espacios, se estima que es necesario un impulso decidido para incrementar en las OFAP, no sólo la plantilla de personal necesaria y convenientemente formada, para realizar sus labores de información y asesoramiento al personal que apoyan, sino también dotar del material informático actualizado suficiente para que el personal tenga el acceso a los diferentes sistemas (SIDAE, Campus virtual de Defensa, SAPROMIL, portal personal, etc.) necesarios para su desarrollo profesional. Se estima, además, necesario que las diferentes OFAP lleven a cabo un encuentro anual en el que pongan en común su trabajo, sus prácticas e iniciativas para mejorar el cumplimiento de sus funciones.

3.6.2 Actividades de comunicación y gestión de trayectoria

Actuaciones de comunicación interna:

Las OFAP realizan la difusión por diferentes vías, incluidas páginas web y aplicaciones informáticas. Los principales contenidos de los que se informa son las convocatorias de empleo y los cursos organizados desde la DIGEREM, dirigidos especialmente al personal militar de tropa y marinería con compromiso temporal con las FAS para los cursos de acceso a tropa permanente y a los de preparación para la promoción. También se trasladan las noticias de interés que proporcionan en formato digital las diferentes webs del MINISDEF y concretamente la web de la plataforma SAPROMIL.

De igual forma, se asesora sobre el programa ACREDITA Def y los PEAC, presentando sus posibilidades y colaborando con los interesados en la tramitación de las solicitudes.

- Las OFAP del ET efectúan la difusión informativa mediante páginas web, aplicaciones informáticas y comunicados digitales, empleando recursos multimedia como cámara y micrófono para facilitar la comunicación por videoconferencia entre el personal interesado y los orientadores de la Sección de Orientación de la DIPE. Se publica regularmente el "Boletín de Empleo", donde figuran ofertas laborales de la zona y otras recibidas desde diferentes áreas.

En 2024 el número total de consultas personales realizadas por las OFAP y PI del ET ha sido de 48.302 consultas presenciales y 21.264 consultas en línea. Además, se realizaron asistencias específicamente relacionadas con asesoramiento laboral a una audiencia de 16.377 militares.

- En la ARM, en 2024, las OFAP realizaron, además de las asistencias individualizadas y difusión de notas de información corporativa, un total de 79 conferencias para personal en tierra, con una audiencia de 4505 militares.
- Las OFAP y Puntos de Información del Ejército del Aire y del Espacio han realizado asistencias individuales y actividades informativas presenciales, centrándose en alternativas laborales en el ámbito civil y oportunidades formativas para la inserción laboral. Además, la información se difunde vía INFOTROPA, canal específico para el personal de tropa, reforzando el acceso a noticias relevantes, convocatorias y cursos de promoción profesional.

En los Ejércitos y en la Armada, todas las encuestas realizadas muestran un alto grado de satisfacción del personal destinatario en las diferentes actividades de comunicación, mostrándose satisfechos con la información recibida y la atención proporcionada.

En resumen, las actuaciones de comunicación interna de las OFAP en el ET, ARM y EA presentan diferencias en la orientación al usuario de forma eficaz. No obstante, el empleo de canales digitales, conferencias y asistencia personalizada, redundan en una mejora significativa en la información y satisfacción del personal militar.

Actuaciones de comunicación externa:

Las actuaciones llevadas a cabo por las OFAP de los Ejércitos y la Armada han tenido como principal finalidad, intensificar las relaciones con entidades administrativas, privadas y sectoriales para impulsar iniciativas de empleo, formación y cooperación.

- Las OFAP del ET mantienen contactos activos con la administración autonómica y local, así como con entidades privadas, con un total de 602 actuaciones de comunicación en todo el territorio nacional durante 2024. Estas acciones fortalecen los vínculos institucionales y facilitan la colaboración para potenciar la formación y el empleo.
- Entre las actuaciones realizadas por la Armada caben destacar los contactos de la OFAP principal de Cartagena con el Servicio de Fomento de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Oficina de Empleo de Cartagena. Se han promovido líneas de subvenciones dentro del Programa de reinserción laboral "Talento Fuerzas Armadas", orientado a la contratación indefinida de personal con contrato de larga duración.

En Murcia, la OFAP colabora estrechamente con la Federación Regional de Organizaciones y Empresas de Transporte de Murcia (FROET) y la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia (FREMM), abordando necesidades del sector metalúrgico y opciones de contratación para personal MTM y RED.

En Las Palmas, se han llevado a cabo actuaciones con la Cámara de Comercio, la Fundación Laboral de la Construcción, la empresa ADECCO, la Fundación Universitaria de Las Palmas para la impartición de cursos de formación y la Academia del Transportista, con vistas a impulsar en 2025 la especialidad formativa en transporte de mercancías por carretera.

- En el EA se han realizado acciones locales por la ACAR Tablada con ADIF/RENFE y la Confederación de Empresarios de Navarra. En la Base Aérea de GANDO se desarrollaron acciones locales en San Fernando de Maspalomas y en la XI Muestra de Educación de la Feria de Empleo de Canarias.

Resumiendo, podemos decir que las actuaciones de comunicación externa de las OFAP de los Ejércitos y la Armada, demostraron una actividad apreciable con el entorno institucional, empresarial y educativo, impulsando de este modo la formación, el empleo y la reinserción laboral del personal militar. Como ya se ha dicho, el OVM considera imprescindible la puesta de común de iniciativas de todas las OFAP y que todas ellas trabajen en red.

3.6.3 Actividades en apoyo a la formación

Las OFAP ofrecen información, orientación y asesoramiento al personal de tropa y marinería sobre las distintas opciones de formación para el empleo y desarrollo profesional, incluyendo cursos, becas, ayudas, acreditaciones y ofertas de trabajo. Entre estas opciones caben destacar:

Desde el Órgano Central: A través de la plataforma SAPROMIL, se articulan programas como, CONSIGUE+, formación online y presencial para acceso a la administración pública y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, convenios con entidades empresariales, cursos TIC en colaboración con INCIBE, EMCO, procedimientos para la obtención de certificaciones profesionales, acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia en las FAS (ACREDITA Def), obtención de Certificados de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP) y se facilita el acceso a la plataforma "ES TU FUERZA", en colaboración con la Fundación CEOE, con ofertas de trabajo acordes con el perfil del usuario de SAPROMIL.

En 2024, a través del programa CONSIGUE+, se ofertaron 17 módulos de formación profesional correspondientes a 5 títulos de Técnico:

- Técnico de electromecánica de vehículos.
- Técnico en instalaciones frigoríficas y climatización.
- Técnico en cocina y gastronomía.
- Técnico en emergencias sanitarias.
- Técnico en sistemas microinformáticos y redes.

Con respecto al programa ACREDITA Def, se han realizado las acciones de la fase de información y orientación del procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales en el ámbito del Ministerio de Defensa.

La primera convocatoria se publicó en el BOD Núm. 208, de 22 de octubre de 2024 y ofertó 1800 plazas para que el personal Militar de Tropa y Marinería (MTM) de carácter temporal, y los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), puedan acreditar competencias en las familias profesionales de Transporte y Mantenimiento, y de Administración y Gestión.

En colaboración con otras Administraciones Públicas:

- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD): Las OFAP asesoran al personal de las Unidades que se interesan por la organización de acciones formativas del MEFPD, en cuanto a certificación de instalaciones y requerimientos de organización de los cursos. Asimismo, difunden el catálogo de Cursos de Formación Profesional Vinculados a Certificados Profesionales. Estos cursos se organizan desde las OFAP o desde las Unidades de la Fuerza, a iniciativa de los jefes de unidad.

En 2024, fruto del acuerdo interdepartamental entre el Ministerio de Defensa y el MEFPD, se programaron 107 cursos para un total de 1659 plazas.

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): Las OFAP informan y asesoran a las Unidades sobre la organización de cursos del SEPE sobre certificación de instalaciones y requisitos técnicos, difundiendo la oferta de acciones formativas para el empleo.

En 2024, fruto del convenio suscrito entre el Ministerio de Defensa y el SEPE, se programaron 255 cursos de Formación para el Empleo para un total de 4422 plazas.

Cursos de apoyo a la promoción interna, al acceso a las Administraciones Públicas y otras acciones formativas, tales como los diferentes cursos (presenciales y "online") para la preparación al ingreso en la Escala de Oficiales, Escala de Suboficiales, Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, Policías Locales y Servicio de Vigilancia Aduanera y de preparación para el acceso a personal laboral fijo del Ministerio de Defensa.

En colaboración con las CC.AA.:

El personal interesado puede optar a los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales PEAC.

Las OFAP de ET, ARM y EA difunden las convocatorias abiertas realizadas por las CC.AA. e informan al personal del contenido y del procedimiento para la acreditación, y sobre los cursos de asesor y evaluador de PEAC de las CC.AA.

Difusión y seguimiento a través de la estructura de acompañamiento de la EIDP

La Orden Ministerial 49/2023, de 17 de noviembre, por la que se aprueba la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional para personal militar del Ministerio de Defensa, establece la estructura de acompañamiento de la EIDP basada en las OFAP. En este sentido los Ejércitos y la Armada han realizado las siguientes acciones:

- El Estado Mayor del Ejército está preparando la Directiva de implantación de la OM 49/2023, de 17 de noviembre, en la que se definirá en detalle la estructura de acompañamiento en el Ejército de Tierra. La implantación definitiva de esta estructura está prevista para 2025.
- La Jefatura de Personal (JEPER) de la Armada ha informado sobre la obligación de contar con equipos de acompañamiento en todas las unidades. Para emprender las actuaciones de difusión, asesoramiento, orientación y seguimiento, estos "equipos de asesoramiento y orientación profesional" se apoyarán en la OFAP de su Unidad o, en su defecto, en la OFAP Principal del OAP a la que están adscritas.
- EL Mando de Personal (MAPER) del EA continúa en fase de análisis para la definición de su estructura de acompañamiento.

3.6.4 Actividades relacionadas con los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales (PEAC)

Las OFAP de ET, ARM y EA difunden las convocatorias abiertas realizadas por las CC.AA. e informan al personal del contenido y del procedimiento para la acreditación, y sobre los cursos de asesor y evaluador de PEAC de las CC.AA. Por ejemplo, en el 2024, la OFAP principal de la ARM en San Fernando mantuvo reuniones para organizar conferencias informativas sobre el proceso de acreditación de competencias de la familia Marítimo Pesquera y actividades Subacuáticas de Salvamento y Rescate. Asimismo, en la OFAP del EA en la Base Aérea de Armilla, se organizaron charlas informativas sobre los procedimientos PEAC de las siguientes familias profesionales:

- Actividades Físicas y Deportivas.
- Electricidad y Electrónica.
- Informática y Comunicaciones.

- Instalación y Mantenimiento.
- Administración y Gestión.
- Seguridad y Medio Ambiente.
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
- Comercio y Marketing.

4. MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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 cuarenta propuestas para desarrollar medidas dirigidas a la promoción profesional del personal militar de tropa y marinería y a facilitar la inserción laboral en el ámbito civil de los militares de tropa y marinería que finalizan su compromiso con las Fuerzas Armadas, vinculadas con aspectos de formación, de reinserción en el ámbito civil, sobre cultura de defensa, en relación a otras administraciones públicas, sector privado, así como de seguimiento y control de implementación de las mismas. Este informe fue aprobado por la Comisión de Defensa en su sesión de 27 de septiembre de 2018, y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 10 de octubre de 2018.

De esta forma y cumpliendo lo marcado en la primera propuesta del informe, el Real Decreto 16/2019, de 25 de enero, crea y regula una Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento de las medidas adoptadas por la Comisión de Defensa, la cual queda adscrita como órgano colegiado, al Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría. Comisión Interministerial en la que participan el Ministerio de Defensa, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), Ministerio de Educación y Formación Profesional (actual Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes), Ministerio de Fomento (Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible), Ministerio de Hacienda (Ministerio de Hacienda y Función Pública), Ministerio de la Presidencia (actual Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes), Ministerio de Relaciones con las Cortes e Igualdad (actual Ministerio de Igualdad), Ministerio de Política Territorial y Función Pública (actual Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática) y Ministerio de Cultura y Deporte (actual Ministerio de Cultura).

Las 40 medidas fueron la génesis de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), desarrollándose desde 2021, y han culminado en la Orden Ministerial 49/2023, de 17 de noviembre, como nueva directiva para el desarrollo profesional del personal militar, especialmente MTM y RED provenientes de la escala de tropa.

De las medidas que se han desarrollado desde el 2021 al 2024, este OVM considera que 33 están "finalizadas", 21 de las cuales tienen posibilidad de mejora. La mayor parte de las acciones a realizar

por el MINISDEF se han cumplimentado, quedando ahora en manos de otros ministerios e instituciones alcanzar la plena finalización de las 7 medidas en proceso restantes.

Las medidas "finalizadas" y completamente implantadas se han marcado en azul. Las medidas consideradas "finalizadas" y marcadas en verde, significa que ya están "completadas", pero que se siguen optimizando en la medida de lo posible, no habiendo alcanzado su techo. Cuando se considere que han alcanzado el grado recomendable, pasarán a ser marcadas en azul. Por ejemplo, en la medida n.º 19, al haberse modificado la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, para incluir a los RED en la reserva de plazas para ingreso como personal laboral en el MINISDEF, y no habiendo posibilidad de mejora, se ha marcado por ello en azul.

En el ANEXO "A" se expone la situación en la que se encuentran las 40 medidas citadas, con detalles de su evolución durante el año pasado y cerrada a fecha 31 de diciembre de 2024.

SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MTM Y A FACILITAR LA REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MTM QUE FINALIZAN SU COMPROMISO CON LAS FUERZAS ARMADAS				
Nº	MEDIDAS INMEDIATAS	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
1	<p>Se creará por el Gobierno, en el plazo de cuatro meses desde la aprobación del presente Informe y, vía Real Decreto, una Comisión Interministerial para el seguimiento y control efectivo que garantice la aplicación de las medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados. Se oír al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas en el ámbito de sus competencias.</p> <p>Dicha Comisión Interministerial contará con la participación del Ministerio de Defensa, Ministerio de Interior, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Fomento, Ministerio de Hacienda, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Se establecerán mecanismos de colaboración y cooperación con las Comunidades Autónomas, corporaciones locales, y agentes económicos y sociales, organizaciones empresariales y sindicales. Para la puesta en marcha de las medidas contenidas en el Informe se habilitarán, en su caso, los puestos de personal especializado acorde con la magnitud del problema, con una partida presupuestaria específica para ello.</p>	<p>La Comisión Interministerial se crea por RD 16/2019, de 25 de enero (BOE núm. 23), se constituyó el 22 de febrero de 2019. El 20 de marzo de 2019 se constituyó la Comisión Permanente. En el marco de la Comisión se han establecido los necesarios canales de cooperación entre los organismos participantes, y se reforzaron los mecanismos de colaboración con CC.AA., corporaciones locales, y el ámbito empresarial. La Comisión no tiene gastos asociados. El RD 142/2021, de 9 de marzo, actualiza la estructura y denominación de los departamentos ministeriales participantes e incorpora la posibilidad de, en función de los asuntos a tratar, convocar a las reuniones a representantes de las Asociaciones Profesionales de las FAS, con representación en el Consejo de Personal, como así se viene produciendo desde las convocatorias de 2021.</p>	2019	
Nº	MEDIDAS URGENTES	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
2	<p>Se incrementará de manera progresiva el número de plazas para militares de tropa y marinería permanentes, en el margen que permita la garantía de la capacidad operativa de las FAS.</p>	<p>Se ha aumentado progresivamente el número de plazas de acceso a la condición de permanente hasta alcanzar los 1000 efectivos anuales.</p>	2021	
3	<p>Se establecerá un cupo anual de pase a reserva con carácter voluntario para el personal de tropa y marinería permanente.</p>	<p>Desde el ciclo 2018/2019 se autoriza con carácter periódico anual una cantidad fija de 100 plazas para el pase voluntario a la reserva de personal de tropa y marinería permanente, mayor de 54 años.</p>	2019	

4	Se revalorizará la asignación de los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), equivalente a la que registren los funcionarios en el sector público.	La asignación de los reservistas de especial disponibilidad (RED) se ha venido revalorizando anualmente , hasta alcanzar en 2024 los 725,91 € mensuales.	2019	
5	En las convocatorias para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se reservará, el 75 por ciento de las plazas de funcionarios y personal laboral para los militares temporales que tengan como mínimo 5 años de tiempo de servicio y para los reservistas de especial disponibilidad que tengan adquirida y mantengan dicha condición. Así mismo, en dichas convocatorias, del porcentaje de reserva anterior, se establecerá una reserva de plazas no inferior al 15 por ciento para los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de compromiso.	En las convocatorias para el acceso a cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos, se reserva el 75% de las plazas para los militares con al menos cinco años de tiempo de servicio y para los RED. En cuanto al acceso como personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa , se reserva el 50 % de las plazas convocadas. Estas reservas incluyen el 15% para los militares de Tropa y Marinería (MTM) en los diez últimos años de compromiso .	2019	
Nº	MEDIDAS SOBRE FORMACIÓN	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
6	Modificar los Planes de Estudios (PLEST) en el plazo de 12 meses con el objetivo de 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.	Se han modificado los planes de la enseñanza militar de formación para facilitar la obtención del título de Técnico de Grado Medio de FP (TTM). Existencia de vías complementarias para la obtención de módulos profesionales (no transversales) que forman parte de los TTM y que, en unión de los obtenidos mediante la Enseñanza Militar de Formación, pueden constituir la totalidad de la TTM. Se obtienen a partir de certificados profesionales y/o estándares de competencia. Los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC) de las CC.AA.; como novedad, en el ámbito del Ministerio de Defensa, incorpora el programa ACREDITA Def, que permite acreditar competencias de las familias profesionales de Administración y Gestión, y Transporte y Mantenimiento, adquiridas a través de su experiencia profesional y de la formación, no formales e informales recibidas, obteniendo, en su caso, estándares de competencia reconocidos por el mercado laboral, que les permitirán además continuar con itinerarios formativos para la obtención de certificados profesionales o módulos profesionales de la Formación Profesional.	2022	

7	Se acreditará 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. Esta propuesta debe ser iniciada por parte del Ministerio de Defensa y autorizada por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través de inspecciones regladas a los diferentes centros.	En coordinación con el Ministerio de Educación (MEFPD), se han acreditado CDMF de los Ejércitos y la Armada para impartir enseñanzas de obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior , en las titulaciones consideradas de interés en las Fuerzas Armadas. Hay 9 centros acreditados y se ha iniciado el procedimiento para acreditar 4 nuevos centros.	2022	
8	Se implantarán 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, a través de la existencia de una plantilla de profesores militares y civiles acreditados.	Una vez consolidada la implantación del Programa CONSIGUE + , durante 2024 se han impartido módulos correspondientes a 5 Títulos de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional (TTM), en materias de interés militar. Este programa se desarrolla con la colaboración del MEFPD y las CC.AA., de forma complementaria a los planes de estudio presenciales y a los PEAC.	2024	
9	Se ampliarán y mejorarán las infraestructuras de acceso a plataformas digitales en las unidades del Ministerio de Defensa, para facilitar el acceso del personal militar a estas oportunidades de formación, e impulsar al mismo tiempo la adaptación al entorno digital.	La red de acceso a internet/wifi está instalada y operativa en un total de 240 emplazamientos. Durante 2025 y 2026 está prevista la realización de un expediente para la ampliación de la red en 109 de estos emplazamientos, y el despliegue de 31 nuevos puntos de acceso. Por otro lado, durante 2024, se ha alcanzado un total de 27 CMDF conectados a la Red IRIS y está prevista la conexión de otros 18 más durante el primer semestre de 2025.	2021	
10	Se potenciará la figura del militar de tropa y marinería, entre aquellos que tienen la titulación académica necesaria, para impartir docencia en el marco del sistema de enseñanza militar dentro del Sistema Educativo General.	Continúa la impartición del curso de aptitud pedagógica para personal MTM que les habilita para impartir docencia . La primera edición se completó en junio de 2019, y se continúa con la adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) para incluir a este personal como profesor. Cabe señalar que la Escuela Militar de Ciencias de la Educación (EMCE) ha incorporado a personal MTM en tareas docentes. Desde la primera edición de dicho curso se han realizado un total de 6 ediciones con 135 egresados.	2019	

11	Se modificarán, ante la previsible reforma de la Formación Profesional, los parámetros y las condiciones de homologación y convalidación de las enseñanzas que se imparten en las Fuerzas Armadas. Esta propuesta necesitará el apoyo del Ministerio de Educación y Formación Profesional.	La formación profesional que se imparte al alumnado, tanto para el acceso a la escala de suboficiales como a las escalas de tropa y marinería, está homologada por el MEFPD . Se ha obtenido del MEFPD la autorización para que los Núcleos de Formación Profesional de los Centros Docentes Militares puedan homologar los estándares de competencia reconocidos que presenten los soldados o marineros, por los correspondientes módulos de formación profesional o certificados profesionales de los diferentes ciclos formativos. Asimismo, se han iniciado las acciones necesarias para que el MEFPD homologue los contenidos de los currículos de la enseñanza de perfeccionamiento de tropa y marinería por estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia, al objeto de que las personas interesadas puedan, después de superados los correspondientes planes de estudios militares, proceder a su reconocimiento oficial en el sistema de formación profesional.	2019	
12	Se facilitará al personal de tropa y marinería la posibilidad de ampliar sus estudios no relacionados con las funciones y actividades de su puesto, pudiéndose conceder permiso para que realicen estudios dirigidos a la obtención de las titulaciones del sistema educativo general o los certificados de profesionalidad necesarios para su incorporación al mercado laboral. A tal efecto, se diseñará un programa destinado a los militares que, encontrándose en los diez últimos años del compromiso de larga duración, deseen abandonar anticipadamente las Fuerzas Armadas.	Publicada la Orden DEF/112/2019 , de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, para establecer que la licencia por estudios podrá ser concedida para la realización de aquellos cursos que proporcionen una formación que facilite la incorporación laboral. Se ha establecido un procedimiento que permite la aplicación de esta normativa, adaptando los sistemas de personal . El alcance de dicha normativa se amplía con la Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo.	2019	
13	Se incrementarán los recursos asignados a becas de apoyo a la formación.	La cuantía de los recursos asignados a becas y ayudas para la realización de estudios de todos los niveles educativos, con prioridad para el personal de las escalas tropa y marinería y RED, se ha incrementado desde el curso académico 2018/2019 hasta el curso académico 2024/2025 en más de un 560%, pasando de 150.000 € en 2018 a 1.000.000 € en 2024 .	2019	

14	Se proporcionará por parte del Ministerio de Defensa a los que abandonen las Fuerzas Armadas, o así lo soliciten, una certificación con el historial de la formación recibida. Dicho historial incluirá la carga lectiva, su contenido curricular teórico y práctico, siendo reconocido a los efectos que proceda en los procesos de selección de oferta de empleo público.	Respecto del Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), se han establecido nuevas normas que facilitan y agilizan su gestión y expedición, asimismo se ha adaptado al vigente Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se ha diseñado un nuevo formato de certificado para que la información plasmada sea lo más completa posible y se adecue a las exigencias del mercado laboral. Actualmente se están adaptando estas normas para su gestión directa por SIPERDEF y para que en el futuro pueda ser descargado a través del registro de personal del MINISDEF (REPEMI). En 2024 se emitieron 318 certificados con el nuevo modelo.	2024	
15	Se establecerá, de manera coordinada con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), un catálogo de equivalencias entre los distintos ámbitos de formación y funciones desempeñadas por los militares profesionales durante su estancia en las Fuerzas Armadas y las certificaciones de profesionalidad del catálogo SEPE, que permitan la obtención de los mismos por los integrantes de las Fuerzas Armadas.	Se continúan realizando colaboraciones con el MEFPD y con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que ofertan acciones formativas en el ámbito de la formación profesional y el empleo. En el último año 2024, se realizaron 107 acciones formativas con el MEFPD, para la obtención de certificados profesionales, con un total de 1659 alumnos. Con el SEPE, se desarrollaron 255 cursos de su catálogo de especialidades formativas, en apoyo a la promoción profesional y en sectores de alta empleabilidad, con 4442 alumnos. Desde el año 2018, se han realizado estas colaboraciones con el MEFPD y el SEPE, sumando más de 600 cursos para la obtención de certificados profesionales, con más de 9000 alumnos.	2018	

16	<p>Se facilitará que los militares de tropa y marinería puedan cursar estudios de Formación profesional o Grado. A tal efecto se diseñará un programa destinado a los militares que se encuentren en los diez últimos años del compromiso de larga duración, que permita a los interesados centrarse preferentemente durante dos años en su formación. Dicho programa deberá establecer las condiciones para acceder al mismo y los mecanismos de control del aprovechamiento de las facilidades establecidas.</p>	<p>Publicada la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, para establecer que la licencia por estudios podrá ser concedida para la realización de aquellos cursos que proporcionen una formación que facilite la incorporación laboral. Se ha establecido un procedimiento que permite la aplicación de esta normativa, adaptando los sistemas de personal. El alcance de dicha normativa se amplía con la Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo, permitiendo al MTM que se encuentre cercano a la finalización del compromiso de larga duración por edad, ampliar la exoneración de guardias y servicios de 24 horas, para asistencia a cursos de formación, hasta la realización de dos cursos académicos completos en aquellos casos en los que el interesado lo precisara y concurren los requisitos establecidos en el precepto.</p>	2019	
17	<p>El Ministerio de Defensa pondrá en marcha un programa para que todo MTM que adquiriera la condición de RED con una titulación inferior a la de Técnico de Grado medio (TTM) y que cumpla las condiciones de estar desempleado y manifestar la voluntad de cursar o completar un TTM del Sistema Educativo General, pueda cursar, durante un máximo de dos años, la totalidad o parte de la titulación que más se adapte a su perfil profesional en las Fuerzas Armadas, asumiendo el Ministerio el eventual coste de la matrícula o tasas en un centro público de su elección, así como el importe de una ayuda para material escolar. Dicho programa, además de las condiciones de acceso al mismo, establecerá los mecanismos de control del aprovechamiento de las facilidades ofrecidas.</p>	<p>El programa "REFUERZA" de becas dirigidas a los RED, les permite formarse en un Título de Técnico de Grado Medio (TTM) de Formación Profesional. En 2023 se modificaron las bases reguladoras del programa de becas y ayudas, de manera que permitan ser solicitadas por RED para todos los niveles académicos del sistema educativo español (Formación Profesional, Grado, Postgrado y Máster). Además, el Programa CONSIGUE +, ya incluye a los RED como posibles peticionarios de módulos de un TTM.</p>	2023	

Nº	MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
18	Se diseñará un modelo de convocatoria que garantice la efectividad de las reservas de plazas en diferentes procesos selectivos de la AGE. La reserva de plazas deberá tener un doble objetivo: por un lado aprovechar las capacidades profesionales y la experiencia de personal formado por la propia administración en puestos con cometidos similares; y por otro, reconocer el mérito de haber desempeñado tareas relacionadas en la seguridad y defensa del Estado, comprometiendo incluso la propia vida en esta tarea. Para ello se necesita que los organismos de la administración implicados en estos procesos selectivos y representados en la Comisión Interministerial, desarrollen una metodología que, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, garantice la efectividad de las reservas de plazas que la legislación contempla.	El modelo de convocatoria, ya aplicado en las reservas de plazas en las FCSE desde 2018, se ha consolidado y extendido a diferentes convocatorias. En particular, se han reservado más de 9800 plazas en las convocatorias de acceso a Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, y Servicio de Vigilancia Aduanera. Conforme al modelo, se publicaron convocatorias en RENFE, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT), Instituto Social de la Marina (ISM) y Autoridades Portuarias, Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE), así como por parte del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), con la reserva de un total de 771 plazas, y se continúa trabajando para extender esta reserva a otros organismos públicos como Instituciones Penitenciarias, Correos o ENAIRE. Sin embargo, este modelo que se está implantando también en el ámbito de la Administración Local, con la reserva de plazas para personal militar de tropa y marinería, con más de 5 años de servicio, en sus policías locales, no está teniendo el resultado esperado (en 2024 se reservaron 31 plazas, lo que supone un total de sólo 342 desde 2018).	2018	
19	Se incluirá a los RED en la reserva de plazas para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos.	La Ley 6/2018 , de 3 de julio, de PGE para el año 2018, en su disposición final vigésima segunda, modifica el apartado 3 del artículo 20 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, relativo al acceso a las Administraciones Públicas, para incluir en la reserva de plazas a los RED.	2018	

20	<p>Las Administraciones Públicas podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de su contrato de larga duración y para los Reservistas de Especial Disponibilidad que se encuentren percibiendo hasta el momento de la publicación de las respectivas convocatorias, la asignación en la cuantía y condiciones en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, siempre y cuando vayan destinadas a aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a dichos convenios y a las mismas categorías profesionales. Esta posibilidad también será de aplicación a las entidades del sector público de las Administraciones respectivas. El desarrollo de estos procesos deberá regirse por la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.</p>	<p>La Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado en 2024 y 2025, hasta la aprobación de otras cuentas públicas, dispone en su Artículo 20 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.</p>	2023	
21	<p>Se exonerará el cumplimiento de tasa de reposición, hasta alcanzar los 14.000 efectivos de Personal Laboral en el Ministerio de Defensa, siempre que se cubra con militares de tropa y marinería con más de 5 años de antigüedad y RED.</p>	<p>En 2024 se introdujo una modificación legislativa en el Anteproyecto de LPGE, para establecer una convocatoria abierta y complementaria a la oferta de empleo público que valore en la fase de concurso los servicios prestados en las FAS, así como la recuperación de los 14.000 efectivos de personal laboral en el Ministerio de Defensa. Sin embargo, debido a las bajas retribuciones que recibe personal laboral en el MINISDEF, añadiéndose que conseguir un puesto supone la pérdida de la indemnización por especial disponibilidad, está haciendo que esta medida no esté consiguiendo los resultados esperados.</p>	2024	

Nº	MEDIDAS DE REINSERCIÓN SOCIAL	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
22	<p>Se valorarán al personal de tropa y marinería las certificaciones profesionales que otorga el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS), con reconocimiento europeo para acceder al empleo en empresas privadas, para incorporarse a puestos de personal laboral en los departamentos de las Administraciones Públicas. Pudiera entenderse que no procediera admitir una equivalencia entre estas certificaciones y las titulaciones del Sistema Educativo General (SEG) a efectos académicos, pero a efectos laborales, para puestos de personal laboral, podrían admitirse como suficientes las certificaciones otorgadas por el MTMSS.</p>	<p>La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, respecto de los PEAC, en su artículo 93.3, establece que “la acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tendrá la condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional”.</p> <p>En cuanto a la formación profesional vinculada a certificados profesionales, debe decirse que estos tienen validez en todo el territorio nacional. Su carácter acumulable facilita la obtención de los títulos de Técnico de Grado Medio y de Técnico de Grado Superior de Formación Profesional, lo que permitiría cumplir con los requisitos académicos exigidos en la mayoría de convocatorias. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de valoración de estas acreditaciones y certificaciones en la fase de concurso, si así lo establecen las bases de la correspondiente convocatoria. Respecto de las equivalencias, estas son posibles no solo a efectos profesionales, sino también a efectos académicos, de acuerdo con el artículo 27.1 de la citada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.</p>	2022	

23	<p>Se completará el desarrollo de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, en la que se contempla en su artículo 29 la forma en la que determinado personal podrá ejercer las funciones de vigilantes de seguridad, vigilantes de explosivos, escoltas privados, guardas rurales, guardas de caza o guardapescas marítimos, para que al personal de las Fuerzas Armadas se les exima del requisito de la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad, del mismo modo que se les exige a las personas, sea cual sea su procedencia profesional, que hayan obtenido el certificado de profesionalidad en esta materia a través del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias por experiencia laboral o vías no formales de formación.</p>	<p>Su implantación requiere abordar una reforma normativa. En la comisión interministerial, se acordó facilitar la realización de la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad en las propias bases y acuartelamientos por miembros de la Policía Nacional. Asimismo, se continúa concertando con las CC.AA. convocatorias específicas de los PEAC de la familia profesional de la seguridad para personal militar y RED que habilita, si se obtiene la certificación completa y una vez adquirida la Tarjeta de Identificación Profesional (TIP), para ejercer de vigilancia de seguridad. Se siguen programando anualmente, en colaboración con el MEFPD, actividades de formación que ofrecen a los MTM de carácter temporal, y a los RED procedentes de esta escala, la posibilidad de obtener el certificado profesional de vigilancia y seguridad privada y protección de personal, así como otros cursos complementarios de dicho campo profesional.</p>	2021	
24	<p>Se impulsarán los PEAC por experiencia laboral para personal de las FAS. Estos procedimientos suponen una excelente manera de reconocer la experiencia y la labor desarrollada en el puesto de trabajo y de poder obtener una titulación reglada para el personal de tropa y marinería que no tenga la posibilidad de asistir regularmente a las clases presenciales necesarias para conseguir una titulación de FP concreta. Para ello se necesita impulsar la colaboración de las CC.AA., como autoridades competentes, a través del MTMSS o del MEFPD.</p>	<p>Continúa la coordinación y suscripción de acuerdos y convenios con diferentes CC.AA. para obtener los PEAC en especialidades relacionadas con la experiencia profesional del personal de las FAS. Se han convocado PEAC en más de 150 familias profesionales, más de 600 cualificaciones profesionales y más de 2000 estándares de competencia; procesos de los que se han beneficiado más de 3000 MTM y RED.</p> <p>Se está desarrollando el primer procedimiento de acreditación de competencias en el ámbito del MDEF (ACREDITA Def) para el que se han convocado 1800 estándares de competencia a acreditar, que responden a 100 plazas para cada uno de los 9 estándares de competencias que se pueden acreditar, de cada una de las dos titulaciones en las que el MDEF tiene acreditados asesores y evaluadores: familia profesional administración y gestión, y familia profesional transporte y mantenimiento.</p> <p>En 2025 está prevista la convocatoria de dos procedimientos, manteniendo la acreditación de estándares de competencia en las familias profesionales convocadas en 2024 y ampliando las distintas familias profesionales convocadas.</p>	2021	

25	<p>Se impulsará la contratación de personal militar por parte de empresas privadas, estudiando la posibilidad de adoptar medidas, entre otras, de carácter fiscal para incentivar su contratación por aquéllas. Igualmente, se implantarán 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 FAS, especialmente la labor desempeñada por parte de la escala de tropa y marinería.</p>	<p>En los últimos 4 años, se han suscrito más de 40 convenios con entidades empresariales privadas y cámaras de comercio para impulsar la contratación de personal militar. Los convenios con asociaciones y federaciones empresariales aglutinan un gran número de empresas, 43 convenios están en vigor a final de 2024. Estas actuaciones de inserción laboral dirigidas a MTM y RED, se han materializado en más de 1.200 ofertas de empleo en 2024 (un 42% más que en 2023). La plataforma SAPROMIL, a 31 de diciembre de 2024, cuenta con 24.083 MTM y RED procedentes de esta escala y en 2024 ha publicado 233 ofertas de empleo.</p>	2019	
26	<p>Se creará, para facilitar la incorporación laboral de los militares, una excedencia por interés particular con el objeto de posibilitar la aceptación de las ofertas de trabajo que se puedan producir, teniendo además en cuenta los plazos perentorios que muchas veces se dan en el mercado laboral. En este sentido, se modificará el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición militar y situaciones administrativas de los militares profesionales para adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Crear una reserva del destino durante los 4 primeros meses (un mes superior al periodo máximo de pruebas). — Reducir el plazo de preaviso de tres meses a tres semanas. — Reducir el tiempo a permanecer en esta situación para los militares temporales de los seis meses actuales a tres. 	<p>Con la aprobación del Real Decreto 38/2019, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1111/2015 del reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, se ha creado una excedencia por interés particular para posibilitar la aceptación de las ofertas de trabajo, con una reserva del destino durante los cuatro primeros meses, así como la reducción del plazo de preaviso y del tiempo a permanecer en esta situación para los militares temporales.</p>	2019	
27	<p>Se procederá a una revisión del funcionamiento y diseño de SAPROMIL impulsando un marco de actuación integral más ambicioso y eficaz en el ámbito de la orientación laboral del personal militar del MINISDEF en el que estén implicados todos los organismos involucrados en este proceso, y en el que confluyan todos los esfuerzos dedicados a este fin. Todo ello implicará una dotación presupuestaria y de personal especializado, sin menoscabo de lograr una mayor coordinación e integración de esfuerzos en orden a alcanzar los objetivos perseguidos y lograr la máxima eficiencia en el empleo de los recursos disponibles. Esta reforma de SAPROMIL implicará la ampliación del acceso al mismo a los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de vigencia de su compromiso de larga duración, así como de los RED.</p>	<p>Finalizada la revisión y diseño, será SAPROMIL 4.0 el nuevo sistema de información que en el marco de la EIDP permitirá, con la incorporación de técnicas de inteligencia artificial, impulsar una actuación integral más ambiciosa y eficaz en el ámbito de la orientación profesional del personal militar del Ministerio de Defensa. Coordinado por CESTIC, está previsto desplegar la nueva plataforma tecnológica en 2025 con la puesta en funcionamiento del módulo de empleo y del módulo de comunicación.</p>	2025	

28	<p>Se creará un servicio de seguimiento y orientación formativa y laboral al menos en las Delegaciones de Defensa que ofrezca asesoramiento y orientación a todos los militares cuyo compromiso vaya a extinguirse en un plazo máximo de 3 años, al objeto de guiarles en la adquisición de las titulaciones y certificaciones de las que fueran merecedores, así como en la búsqueda de ocupación en la vida civil, con prioridad en los sectores con mayor oferta de empleo. Dicho servicio también habría de estar a disposición de todos aquellos integrantes de la escala de tropa y marinería que vayan a reincorporarse al ámbito civil. Todo ello coordinado desde los órganos centrales del MINISDEF competentes en estas materias.</p>	<p>La OM 49/2023, de 17 de noviembre, por la que se aprueba la EIDP para personal militar del MINISDEF contempla en su articulado las estructuras de acompañamiento, que tendrán como responsabilidad principal el asesoramiento y orientación profesional fundamentalmente a los MTM. En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, se ha creado un Sistema de Seguimiento y Orientación Laboral, para personal RED, con el objetivo de facilitar información, orientación y seguimiento personalizado para el acceso al mercado laboral. Dentro del marco del programa Rumbo Empleo, Fase II, se han realizado cursos de orientación profesional dirigido a personal de las OFAP/OAP. Asimismo, durante 2024, se ha realizado un curso de orientación laboral dirigido a CBMY y SBMY dotado con 30.000 €. Se tiene previsto realizar un segundo curso con las mismas características e importe durante 2025. Además, el MINISDEF en colaboración con una empresa especializada, proporciona asesoramiento y análisis personalizado a los MTM con compromiso temporal con las FAS y a RED, sobre capacidades y competencias al objeto de diseñar un proyecto para la consecución de objetivos profesionales y lograr la inserción en el ámbito laboral civil a través de ofertas de empleo acordes al perfil profesional.</p>	2021	
----	--	---	------	--

29	<p>Se identificarán y sistematizarán, a partir de la relación de puestos de trabajo de las FAS en la que figura en los puestos/destinos, la unidad, las funciones a desempeñar y los requisitos psicofísicos y formativos exigidos para ocuparlos, incluido el OC de la Defensa y departamentos dependientes; también se identificarán y sistematizarán aquellos puestos/destinos que debieran ser cubiertos preferentemente por efectivos con una edad límite de 45 años y aquellos otros, cuya menor exigencia psicofísica posibilita e incluso recomienda, en busca de la optimización de recursos humanos, que sean ocupados por efectivos mayores de 45 años y/o personal apto con limitaciones, siempre que tengan la cualificación o experiencia necesaria para ello. En ese sentido, se identificarán los puestos de mantenimiento y apoyo logístico en los arsenales de la ARM y en las maestranzas del EA, así como en las unidades correspondiente del ET, que podrían ser ocupados por personal permanente, al no requerir una exigencia física especial y sí conocimientos técnicos y experiencia, que están siendo desempeñados por MTM cuya vinculación con las FAS está a punto de finalizar al alcanzar la edad de 45 años.</p>	<p>En coordinación con los Ejércitos dentro del Grupo de Trabajo "Plantillas de personal civil" de DIGENPER, se ha finalizado el estudio de los Centros de Mantenimiento de los Ejércitos y Armada. Asimismo, también se ha finalizado el citado estudio en los Centros dedicados al Apoyo a la Fuerza (Residencias, Centros Deportivos) de los Ejércitos y de la Armada.</p> <p>Una vez finalizados los estudios, los ejércitos deberán modificar la normativa de destinos y la descripción de los puestos de trabajo correspondientes, para que permita destinar a ellos al personal permanente.</p>	2023	
30	<p>Reservar mayoritariamente la cobertura de las vacantes de personal laboral que queden vacantes en tareas de apoyo logístico de las Fuerzas Armadas a candidatos/as procedentes de las FAS que estuvieran en los diez últimos años de su compromiso de larga duración o a los RED durante un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor de esta medida o desde que hubieran accedido a dicha situación.</p>	<p>La reserva se está realizando al amparo del artículo 20.3 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería conforme a la redacción dada por Disposición final vigésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Se lleva a cabo analizando la formación del personal que tiene derecho a la reserva de plaza, realizándose en su mayor parte sobre puestos existentes en las unidades de apoyo logístico.</p>	2021	

31	<p>Se ampliará el listado de titulaciones para el acceso con titulación de grado a la escala de oficiales en los Cuerpos Generales de ET, de la ARM del EA. Dicha ampliación, estará supeditada a que exista una homogeneidad en la formación de todos los componentes de la escala y vendrá acompañada del establecimiento de las unidades de conocimiento o las asignaturas puente que garanticen a los candidatos seleccionados completar de manera adecuada los conocimientos básicos exigibles en función de sus nuevos empleos.</p>	<p>Con fecha 19 de mayo de 2020 se han ampliado las titulaciones, a través de la Orden DEF/418/2020, de 14 de mayo, por la que se modifica la Orden DEF/1097/2012, de 24 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas. En mayo de 2022, se publicó la Orden DEF/462/2022, por la que se actualizan y se amplían las titulaciones para el acceso a dichos Cuerpos, y derogaba la Orden DEF/1097/2012. Por Orden DEF/436/2023, de 26 de abril, se modifica la Orden DEF/462/2022, al objeto de ampliar las titulaciones académicas que se ajustan a los perfiles requeridos para el acceso a las escalas de oficiales en el ámbito del Ciberespacio en las Fuerzas Armadas. Asimismo, se flexibiliza el modelo de acceso por promoción a la Escala de Suboficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina ampliando el abanico de titulaciones de Técnico en Formación Profesional (Grado Medio), con la publicación de la Orden DEF/278/2024, de 18 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 suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.</p>	2022	
32	<p>Se flexibilizarán, durante los próximos 5 años, las limitaciones de edad para el cambio de escala por promoción interna, siempre que se aporte el nivel educativo correspondiente a la escala a promocionar. En el resto de supuestos se debe flexibilizar el límite de edad para que la posibilidad de movilidad y promoción sea real. En ningún caso los límites de edad impuestos a la promoción interna serán más restrictivos que los establecidos para el acceso directo.</p>	<p>Por RD 113/2023, de 21 de febrero, se modifica el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS (RD 309/2021, de 4 de mayo), avanzando en la consolidación de un modelo que potencie la promoción en la carrera militar de aquellos militares que ya forman parte de las FAS; se suprimen así los límites de edad para el acceso por promoción, con y sin titulación previa, a las escalas de oficiales y suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. En 2024 se implantó la modalidad de acceso por promoción a la escala de oficiales, sin titulación, con créditos adquiridos en la UNED.</p>	2023	

33	Se mantendrán la reservas de plaza para candidatos procedentes de las FAS en las convocatorias de acceso de a la Guardia Civil y la Policía Nacional y se hará el seguimiento de la cobertura de las mismas.	Se mantiene la reserva de plazas del 40 % en Guardia Civil y del 20 % en la Policía Nacional. Así, en las convocatorias de 2024 resulta en una reserva de 1.089 plazas en Guardia Civil, y 491 plazas en la Policía Nacional. También, en 2024, en la convocatoria de acceso al Servicio de Vigilancia Aduanera se han reservado 20 plazas para militares profesionales de tropa y marinería con 5 años servicio, lo que supone una reserva del 40% de las plazas.	2019	
34	Se formalizarán convenios, con las administraciones autonómicas y locales para que el tiempo de servicio en las FAS sea computado como mérito en los procesos de selección en las convocatorias de empleo público de esas administraciones.	Se ha impulsado la firma de convenios con administraciones autonómicas y locales , para el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección. Por otra parte, se está lejos de conseguir una implantación , si no plena, que sea computado como mérito en un importante número de plazas que se convocan.	2018	
Nº	MEDIDAS RELATIVAS A LA CULTURA DE DEFENSA: MÉRITO POR PERTENENCIA A LAS FAS	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
35	Se potenciará en los programas de Cultura de Defensa la puesta en valor de los miembros de las FAS, con un plan específico para MTM, de cara a visibilizar en administración autonómica, corporaciones locales y tejido empresarial, la labor, formación y experiencia acumulada durante sus años de servicio. Poner en valor en el ámbito civil la formación y la experiencia que se adquiere en las FAS.	Se han desarrollado diferentes proyectos y premios con esta línea prioritaria en el ámbito de la Cultura de Defensa y se han suscrito convenios con entidades públicas y privadas por los que se promueve el reconocimiento de la formación y experiencia profesional.	2018	
36	Se velará, a la hora de reconocer los méritos individuales en la participación en operaciones y misiones, que éstos reflejen de manera adecuada el comportamiento de los integrantes de la escala de tropa y marinería, así como su contribución al esfuerzo que motiva dicha condecoración o recompensa.	La normativa vigente ya establece que las propuestas de recompensas, felicitaciones y reconocimiento de valor a la finalización de la misión debe contemplar al personal de las diferentes escalas que componen la Fuerza. Se continúa coordinando con el Estado Mayor de la Defensa el reconocimiento de los méritos individuales de la escala de tropa y marinería.	2018	

Nº	MEDIDAS SOBRE CONVENIOS CON AA.PP: CC.AA. Y CORPORACIONES LOCALES	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
37	Se implantará una acción dirigida y coordinada para incrementar los Convenios con las distintas CC.AA. y Corporaciones Locales, que permita establecer una reserva de plazas para personal militar.	Se promueven ante las CC.AA., la tramitación de nuevas leyes de coordinación de policías locales , que habiliten la reserva de plazas para personal militar. Las CC.AA. que actualmente contemplan en su legislación dicha reserva son Andalucía, Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León, La Rioja, Madrid, Murcia, y las Ciudades Autónoma de Ceuta y Melilla. Sin embargo, la reserva de plazas para militares en las policías locales en todo el territorio nacional sigue siendo puramente testimonial.	2019	
Nº	OTRAS MEDIDAS	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
38	Se realizará un estudio y seguimiento, junto con una memoria económica, sobre el personal MTM que se encuentra en la situación de RED, para saber qué nivel de reinserción laboral se da en ese colectivo, y en qué situación socio-laboral se encuentran. Este estudio se pondrá en conocimiento del Observatorio de la Vida Militar y el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS).	Mensualmente se analiza la evolución del coste económico de los RED. Se ha formalizado un convenio del Ministerio de Defensa con la Tesorería General de la Seguridad Social, que permite el cruce de datos sobre la vida laboral de los RED , para conocer su nivel de reinserción laboral y su situación socio laboral, lo que nos permite conocer que, en diciembre de 2024, había empleados en torno al 47%.	2023	

39	<p>Se revisarán y mejorarán las retribuciones de los integrantes de las Fuerzas Armadas, en especial de aquellos que integran la escala de Tropa y Marinería profesional, al objeto de dignificar su trabajo y adecuarlas a la importancia de su función y misiones, todo ello ajustado a las recomendaciones de la memoria informe del Observatorio de la Vida Militar de 2016, y tras emitirse el Informe preceptivo del COPERFAS.</p>	<p>Desde el 1 de enero de 2021, se ha mejorado el componente general del complemento específico (CGCE), el complemento de empleo (CE) y el componente singular del complemento específico (CSCE), potenciando el empleo de soldado y marinerero con un aumento medio mínimo de 15,11%. En el año 2024 se estableció un incentivo de 100€ mensuales adicionales para el personal de tropa y marinería. No existe una norma clara que lo defina, apareció en el mes de marzo 2024 con la nómina del mes, con efectos retroactivos desde enero, hasta la actualidad. Este incentivo se aplicaba a la tropa en activo en territorio nacional pero no a los que participaban en misiones internacionales. Asimismo, en la nómina de noviembre 2024, el MINISDEF incluyó un plus diferente: 250€ por "dedicación especial" aplicable a la totalidad del personal de las FAS, tropa y marinería, suboficiales, oficiales y oficiales generales. Por otra parte, el RD 248/2025, de 25 de marzo, para la modificación de retribuciones del personal de las FAS, que modifica el reglamento de retribuciones RD 1314/2005 de 4 de noviembre, realiza un aumento lineal de 200€ mensuales en el complemento específico para la totalidad del personal de las FAS. Todo ello añadido a las actualizaciones de las retribuciones de los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos supone un aumento destacable.</p> <p>Sin embargo, las retribuciones de los integrantes de las FAS siguen siendo muy bajas, si las comparamos con otros miembros de los FCSE y funcionarios dedicados a la seguridad y defensa. También se puede decir que están muy lejos de las expectativas de los componentes de las FAS, de dignificar su trabajo y de valorar la importancia de su función y misiones.</p>	2021	
----	--	---	------	--

Nº	MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN	AÑO (1)	ESTADO (2)
40	Se encomienda al Observatorio de la Vida Militar el seguimiento de las acciones que se concretan en este Informe, en su condición de órgano colegiado, de carácter asesor y consultivo de las Cortes Generales para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas. El resultado del seguimiento se incorporará a su memoria anual con las recomendaciones que, en su caso, considere pertinentes formular al respecto. Asimismo, la información será remitida al COPERFAS para su traslado a las asociaciones profesionales de militares.	La Memoria-Informe anual del Observatorio de la vida militar detalla el 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, remitiéndose ésta al COPERFAS.	2019	
(1)	Año en que se empezó a implementar la medida.			
(2)	Estado de implementación en el que se encuentra la medida:	Completamente implementada y finalizada.	12	
		Cumpliéndose con posibilidad de mejora.	21	
		Iniciadas las acciones necesarias o cumplida sólo parcialmente.	7	
		No iniciadas las acciones para su cumplimiento.	0	

FIGURA 4

Fuente: Elaboración propia

5. EL SISTEMA DE APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR (SAPROMIL)

El Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional del Personal Militar (SAPROMIL) es una plataforma digital gestionada por Defensa cuyo principal objetivo es facilitar la transición del personal militar profesional al mundo laboral civil, ya sea en la administración pública o en el sector privado. Representa un activo importante del Ministerio para asegurar que el ciclo profesional del militar no concluye en el cuartel, sino que se proyecta hacia el conjunto de la sociedad. Fue concebida como una herramienta dentro de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), recogida en la Orden Ministerial 49/2023, y es clave dentro del proceso de desvinculación profesional y reincorporación socio laboral del personal militar, especialmente de tropa y marinería (MTM) y reservistas de especial disponibilidad (RED).

Los objetivos de SAPROMIL son:

- Aprovechar el potencial humano y profesional del personal militar en su transición al ámbito civil,
- Conectar militares con oportunidades laborales en el sector privado y público.
- Reconocer la experiencia profesional adquirida en las FAS, como un activo valioso para las empresas y, finalmente.
- Potenciar la empleabilidad a través de formación complementaria, orientación profesional y certificaciones.

La plataforma está orientada, fundamentalmente al personal de tropa y marinería con carácter temporal y, especialmente, al personal próximo a la finalización de su compromiso o contrato, así como a Reservistas de Especial Disponibilidad (RED) provenientes de esa escala y, secundariamente, a los militares de carrera y de complemento en proceso de transición hacia el sector civil. Por otra parte, está orientada también a las empresas y administraciones públicas que buscan profesionales cualificados.

5.1 FUNCIONAMIENTO Y SERVICIOS PRINCIPALES

SAPROMIL, a través de su página web (<https://www.defensa.gob.es/sapromil/>), ofrece los siguientes servicios:

a. Registro y perfil profesional: El personal militar interesado puede registrarse voluntariamente en la plataforma, a través de la intranet de Defensa o en la Sede Electrónica del Ministerio de Defensa. A 31 de diciembre de 2024 ya contaba con 28.972 inscritos, incluyendo 19.404 MTM y 4679 RED. Una vez registrados, los usuarios pueden crear un perfil profesional e incluir la formación académica y militar, la experiencia en sus destinos, los certificados profesionales de los que disponga y competencias técnicas y capacidades y, finalmente, las preferencias de movilidad y otros sectores de interés.

b. Ofertas de empleo: Las empresas colaboradoras y administraciones públicas registradas pueden publicar vacantes laborales, previa coordinación con el Área de Salidas Profesionales de DIGEREM, cumpliendo criterios de calidad en la oferta de trabajo, (carácter fijo, trabajos dignos y bien remunerados) y, por la otra parte, los usuarios pueden filtrar, buscar y postularse directamente desde la plataforma, inscribiéndose en las ofertas que se ajusten a sus intereses.

27 mayo 2025 - 27 julio 2025 | Empleo privado

OPERADOR DE MINIMÁQUINA
SALARIO BRUTO ANUAL: Entre 20.000€ - 30.000€



Si buscas una empresa líder en el sector de la construcción de obra pública en La Rioja y Álava en la que seguir desarrollando tus capacidades adquiridas y poder desarrollar una carrera profesional ampliando conocimientos y formación, no dejes escapar esta oportunidad.

Logroño (La Rioja)

[Inscribirse en la oferta](#)

FIGURA (5.1)-1

Fuente: Página WEB de SAPROMIL

Las ofertas se mantienen actualizadas en un carrusel continuo de noticias de las vacantes vigentes, retirándose una vez finalizados los plazos marcados. El candidato interesado presenta su CV a la empresa a través de la plataforma SAPROMIL y la empresa contacta a título particular con la persona candidata, para concertar una entrevista de trabajo.

La incorporación del portal de empleo **“Es Tu Fuerza”** en SAPROMIL, promovida por Defensa y la Fundación CEOE, ha constituido un gran impulso a la difusión de la oferta del sector privado, mediante la adecuación de la demanda y la oferta de las empresas y el personal militar. Para ello, el profesional tiene que identificar las ocupaciones que ha realizado a lo largo de su vida laboral, de entre las 3008 ocupaciones disponibles de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO). Cada ocupación tiene asociadas las habilidades que se requieren para su desempeño. Los empleadores, por su parte, identifican la ocupación y las habilidades asociadas que necesitan cubrir. La conexión entre el profesional y la oferta de empleo se materializa en el momento que el interesado elige voluntariamente interesarse por una oferta, estando sus datos personales de contacto ocultos hasta ese momento. El sistema ofrece de forma bidireccional a candidatos y empresas, simultáneamente y de forma automática, la conexión (“matching”) según las prioridades las habilidades expuestas por el candidato que sean coincidentes con las requeridas por la empresa. Así se podrán concertar entrevistas de trabajo eficientes, sobre la base de las “habilidades” que posee el profesional y las que el empleador necesita. De esta forma, se puede dar lugar a conexiones que impliquen la incorporación al mercado de trabajo en nuevas ocupaciones o que sean distintas de las que el trabajador venía realizando habitualmente.

c. Orientación y asesoramiento profesional: La plataforma SAPROMIL, mediante el programa “Rumbo Empleo”, proporciona mentorización y asesoramiento individualizado para ayudar al militar a adaptar su perfil a las necesidades del mercado civil, a mejorar su currículum y habilidades de

entrevista, a identificar itinerarios formativos adecuados. Por otra parte, también proporciona información para acceder a procesos de evaluación de competencias (PEAC).

d. Formación y certificación: La plataforma proporciona información sobre iniciativas como el programa CONSIGUE+ de Formación Profesional Modular y las convocatorias para certificaciones del programa ACREDITADEF y PEAC, que se desarrollarán más adelante, así como, facilita información sobre cursos de formación complementaria, especialmente en áreas con alta empleabilidad como logística, transporte, seguridad privada, mantenimiento y también cursos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en los que los militares adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para aplicar, usar y gestionar eficazmente la tecnología al resolver problemas relacionados con la información y la comunicación.

e. Empresas colaboradoras: Más de 300 empresas y organismos públicos se han adherido a SAPROMIL, incluyendo sectores como el transporte y logística, la seguridad privada, ciberseguridad, servicios públicos y administraciones locales, e ingeniería y mantenimiento industrial. Durante el año 2024, estas empresas ofertaron 234 puestos de trabajo a través de la plataforma, tramitándose las solicitudes de 418 candidatos, no teniéndose constancia de cuántos de ellos fueron contratados, debido a que las empresas no informan al MINISDEF de este dato.

5.2 ANÁLISIS DE SAPROMIL

A continuación, se desarrolla un análisis desde la perspectiva de recursos humanos, de SAPROMIL, comenzando con la visión estratégica de la plataforma, seguidamente, considerando sus fortalezas, oportunidades, desafíos y amenazas (análisis DAFO), para estudiar los factores internos y externos que le afectan, y para terminar presentando unas recomendaciones finales con el fin de mejorarla. Esta perspectiva combina elementos de planificación institucional, la gestión del talento y la empleabilidad del militar después de su desvinculación de las FAS.

a. Visión Estratégica

La plataforma SAPROMIL es un instrumento alineado con los principios de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), enmarcada en la Orden Ministerial 49/2023. Representa un activo importante del Ministerio de Defensa para intentar asegurar que el ciclo profesional del militar no concluya en el cuartel, sino que se proyecte hacia el conjunto de la sociedad. Sin embargo, la corresponsabilidad del MTM en su futuro es vital para obtener resultados en la EIDP. Por lo que la visión establecida en la DIGEREM es "TU FUTURO SOLO DEPENDE DE TI".

b. Análisis DAFO

Este tipo de análisis es una herramienta de planificación, normalmente empleada por las empresas civiles, que evalúa las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) de una organización, proyecto o persona. Es una forma de identificar los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que pueden afectar al éxito o la viabilidad de un objetivo determinado. El principal objetivo del análisis DAFO es determinar las ventajas competitivas que ayudarán a establecer un planeamiento adecuado, en función de las características de la plataforma SAPROMIL y las del ámbito en el que opera.

Debilidades (retos internos)

- D-1. Infrautilización por parte del personal: Muchos militares desconocen o no explotan las capacidades de SAPROMIL, especialmente en los primeros años del compromiso. La inscripción del candidato en la plataforma es voluntaria y sería recomendable fomentar su registro en ella lo antes posible, especialmente tras la firma del compromiso de Larga Duración (CLD).
- D-2. Desajuste entre competencias militares y lenguaje civil: Con el PAIDP ya se incluyen de forma obligatoria hasta 3 módulos de FP civiles en su periodo en los CFOR y antes de firmar el CLD. Por otra parte, el programa "ES TU FUERZA" utiliza el código de Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO por sus siglas en inglés) igual que los civiles. El "código ESCO" es un sistema multilingüe para identificar y clasificar ocupaciones y habilidades relevantes para el mercado laboral y la educación en la Unión Europea. Este sistema utiliza un "código" o lenguaje común para conectar a los trabajadores con ofertas de empleo, facilitar la movilidad laboral y ayudar a los sistemas educativos a alinear sus planes de estudio con las necesidades del mercado. Parece ser que el futuro SAPROMIL 4.0 también incluirá el ESCO. Además, los certificados de formación y experiencia profesional de los Ejércitos y la Armada se ajustan, desde 2024, a las normas de DIGEREM para su redacción con formato de estándares civiles de cualificaciones. Aun así, el currículum militar todavía no se traduce fácilmente en perfiles civiles, dificultando la comparación para reclutadores.
- D-3. Limitada presencia territorial: A pesar de los convenios que se están impulsando, desde los ejércitos y también desde las Subdelegaciones de Defensa, con entidades empresariales, universidades y ayuntamientos, el conocimiento de SAPROMIL por parte de empresas situadas en pequeñas y medianas ciudades aún no está generalizada.
- D-4. Recursos humanos y tecnológicos limitados: SAPROMIL requiere mayor personal técnico, orientadores y sistemas de seguimiento para mejorar su impacto, tanto entre el personal militar, como en las empresas.
- D-5. Falta de información para lecciones aprendidas: Al no tratarse de un portal de empleo, sino de un medio que facilita el contacto entre empleador y posible candidato, ninguno de ellos está obligado a informar sobre la incorporación a un puesto de trabajo, por lo que el MINISDEF no dispone del dato estadístico necesario para conocer el grado de éxito. Ello dificulta a su vez las posibles correcciones que se puedan realizar para mejorar el sistema.

Amenazas (retos externos)

- A-1. Competencia en portales de empleo civiles: Aunque no es objetivo de SAPROMIL competir con portales de empleo públicos o privados, el militar y RED debería conocer perfectamente la plataforma SAPROMIL y entender que no es solo un portal de empleo, sino que canaliza todo su desarrollo profesional, siendo diferente de plataformas como "InfoJobs", "LinkedIn" o servicios autonómicos de empleo. No obstante, mejoraría su competitividad frente a estos portales si se facilitase el acceso directo desde internet, a través de la web y/o App,s.
- A-2. Desconocimiento empresarial del talento militar: Muchas pymes o empresas, con el pensamiento puesto en el antiguo servicio militar obligatorio, desconocen el potencial de la capacidad profesional de, por ejemplo, un operador de sistemas de armas, o de liderazgo de un cabo primero.
- A-3. Posibles cambios legislativos o políticos: El respaldo político e interministerial, a medio y largo plazo, de los modelos de desvinculación de las FAS, de desarrollo profesional de MTM y de reservistas de especial disponibilidad, o de un posible cambio de ley de carrera militar, afectará

sin duda al mantenimiento y desarrollo de SAPROMIL.

Fortalezas (puntos fuertes internos)

- F-1. Alta cualificación del personal militar: El personal de las FAS y RED, usuarios de SAPROMIL, disponen de experiencia, capacidades y habilidades técnicas, organizativas, logísticas y de liderazgo muy valoradas y aprovechables en el ámbito civil.
- F-2. Reconocimiento y respaldo institucional: La plataforma SAPROMIL goza del aval del Ministerio de Defensa, lo que otorga credibilidad y prestigio ante los empleadores.
- F-3. Enlace directo con políticas activas de empleo: Se articula con programas como CONSIGUE+ y ACREDITA Def, mejorando la empleabilidad del personal, debido a las certificaciones que consiguen.
- F-4. Alianzas entre instituciones y empresas: La red creciente de convenios con ayuntamientos, federaciones y asociaciones empresariales, universidades y grandes empresas, hace que estas alianzas sean uno de los puntos más fuertes de este sistema.
- F-5. Plataforma centralizada y digitalizada: Aunque los Ejércitos y la Armada tienen algunos convenios y acuerdos directos, con empresas e instituciones (p.e. Armada con el Corte Inglés, ET con ALSA, etc.), SAPROMIL y ES TU FUERZA son los puntos fundamentales de acceso a ofertas de empleo, asesoramiento, formación y orientación para miles de militares y empleadores.
- F-6. Información de los candidatos contrastada y verificada: La información volcada por los candidatos a ofertas de empleo, están contrastadas por el MINISDEF, lo que representa una garantía para las empresas y un ahorro en tiempo y esfuerzo a los departamentos de RR.HH. de las empresas empleadoras, que no precisan comprobar su veracidad.

Oportunidades (puntos fuertes externos)

- O-1. Da respuesta a necesidades del mercado laboral civil: La escasez de profesionales cualificados en sectores como transporte, seguridad, mantenimiento industrial, TIC y administración pública, es una gran oportunidad para la plataforma.
- O-2. Reputación del militar como perfil "fiable": La sociedad civil y las empresas valoran la disciplina, compromiso, adaptabilidad y experiencia en gestión de crisis del personal militar.
- O-3. Transformación digital e inteligencia artificial: El desarrollo de SAPROMIL 4.0, previsto en el Plan Anual de Actuación 2024, pretende personalizar itinerarios profesionales, segmentar perfiles y predecir demandas laborales, incorporando inteligencia artificial (IA).
- O-4. Reservas de plazas en convocatorias públicas: Convenios con la FEMP y CC.AA. que permiten la reserva de plazas en fuerzas y cuerpos de seguridad y funcionarios autonómicos y locales, para militares con más de 5 años de servicio.
- O-5. Proyección de imagen positiva de Defensa: SAPROMIL mejora la percepción de las Fuerzas Armadas como institución socialmente fiable, responsable y moderna.

5.3 EVOLUCIÓN Y FUTURO DE LA PLATAFORMA SAPROMIL

SAPROMIL 4.0.

Según el Plan Anual de Actuación de la EIDP 2024, SAPROMIL está inmerso en una evolución tecnológica hacia un entorno más avanzado y con claras mejoras, que dará paso al denominado

SAPROMIL 4.0., que incluye Inteligencia Artificial (IA), para recomendar itinerarios profesionales personalizados. De igual modo, contiene herramientas de “big data” y analítica predictiva para ajustar la oferta de formación a la demanda del mercado laboral. Además, mejora su uso a través de los teléfonos móviles y también avanza en la interoperabilidad con otras plataformas del SEPE, Defensa y empresas, integrando una serie de tableros de seguimiento y analítica del impacto de los programas con los que trabaja. También, al igual que el programa “ES TU FUERZA” usa código ESCO, SAPROMIL 4.0 también lo implementará.

Por otra parte, SAPROMIL 4.0. va a estar interconectada con GNOSS, que es la plataforma tecnológica sobre la que se ha construido el nuevo Campus Virtual Corporativo de Defensa. El Ministerio ha sustituido su antiguo campus de “e-learning” por una solución moderna basada en la tecnología GNOSS, integrada con OpenLMS, que es una plataforma de aprendizaje en línea LMS (Learning Management System) basada en Moodle, pero ofrecida como un servicio profesional en la nube, siendo una de las versiones comerciales más extendidas de Moodle a nivel mundial. De esta forma, GNOSS se ha convertido en el eje tecnológico del aprendizaje digital en Defensa, modernizando cómo se forma a miles de militares y ayudando a transformar la cultura digital del Ministerio.

Sin embargo, la plataforma SAPROMIL también debería evolucionar hacia las tecnologías de emparejamiento por competencias y con mayor integración con sistemas externos, como por ejemplo las API (Application Programming Interfaces), que no son más que conectores digitales estandarizados que permiten que dos sistemas diferentes se comuniquen entre sí y compartan datos en tiempo real.

La incorporación de API,s en SAPROMIL tendría varias ventajas concretas:

- Conexión automática con el SEPE y los servicios regionales de empleo, de forma que todas las ofertas públicas disponibles para RED y militares se actualicen directamente en la plataforma sin necesidad de duplicar información.
- Integración con portales privados de empleo como InfoJobs, LinkedIn o Indeed, para que el militar, a través de un único perfil en SAPROMIL, pueda postularse a múltiples ofertas externas sin necesidad de cargar sus datos en diferentes sistemas.
- Vinculación con universidades, centros de formación profesional y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), de modo que la oferta formativa se actualice de forma continua en función de la demanda del mercado laboral.

Gracias a las API, SAPROMIL no sería solo un portal de empleo específico del Ministerio de Defensa, sino que se convertiría en un “hub” digital interconectado con todo el ecosistema nacional y europeo de empleo y formación, ofreciendo al militar un servicio más completo, ágil y actualizado. Además, permitiría generar datos de trazabilidad, es decir, saber qué programas tienen mayor éxito, cuánto tarda un militar o RED en colocarse y en qué sectores se logran mejores resultados. En todo ello se debería asegurar la seguridad de las redes y sistemas del Ministerio y la conveniente protección de datos del personal militar.

Convenios

La colaboración de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), a través de SAPROMIL, con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, con el SEPE y con empresas privadas, universidades y

administraciones locales a través de **convenios** (ver anexo B), aporta un valor añadido al mundo laboral, debido a que visibiliza el talento militar ante el tejido empresarial español y contribuye a una imagen moderna y profesional del militar como recurso humano altamente capacitado. De esta forma, ayuda a evitar la exclusión laboral de los militares tras finalizar su servicio, facilitando una transición digna y también, de alguna manera, fomenta la retención del talento nacional en sectores estratégicos.

Sin embargo, la eficacia de los convenios no está demostrada, todavía. Aunque este OVM no dispone de muchos datos sobre ello, el impulso a las actividades para la formación y el desarrollo profesional de los MTM, así como el aprovechamiento de sus capacidades profesionales y de los RED, fomentando su incorporación al ámbito laboral civil, a través de los aproximadamente 70 convenios que están en vigor, sigue siendo una asignatura pendiente.

Comparación con SEPE y otros servicios de empleo

Actualmente, hay cerca de 29.000 militares inscritos en la plataforma SAPROMIL formándose, certificando sus capacidades profesionales y participando en diversas actividades con las empresas, en ferias de empleo y talleres de orientación profesional, pero lo que no quiere decir que todos estos militares y RED registrados en la plataforma, estén activamente buscando empleo.

A continuación, para hacer una comparación con SAPROMIL, y ante la falta de datos estadísticos concretos en el ámbito de Defensa, estudiaremos muy someramente la relación entre registrados en las listas de parados del SEPE, y los incorporados a las empresas y trabajos ofertados por este organismo público, a los que deberíamos sumar los referentes a los servicios de empleo autonómicos y de las administraciones locales.

Primero, según el periódico El Español, en un artículo publicado el 17 de junio de 2024, menos del 2 % de los contratos de los parados provienen de ofertas gestionadas por el SEPE. Y según dice Economía Digital el 20 de agosto de 2025, en el año 2024 el SEPE colocó a 111.000 personas, lo que supuso el 4,5 % de los parados registrados. Y por otra parte, El Economista en su artículo del 29 de agosto de 2023, apunta que para julio (mes de su dato), solo “un 4,71 % de los demandantes de empleo que encontraron trabajo lo hicieron gracias a una oferta de los servicios públicos”, siendo su titular: “La reforma del SEPE fracasa: apenas encuentra empleo a 1 de cada 100 parados”. Por lo tanto, podemos concluir que la tasa de intermediación del SEPE, entre parados apuntados en sus listas y sus ofertas de empleo, es muy baja.

Por ello, y aunque se mantiene en SAPROMIL un número de ofertas de empleo no muy elevado, con una media de 170 activas anualmente, parece ser que la tasa de incorporación laboral a través de la plataforma es superior a las que muestra el SEPE.

En segundo lugar, y analizando los costes de sostenimiento de las plataformas de empleo, según un estudio citado por El Economista (30 de mayo de 2025), los servicios públicos de empleo se gastan en torno a 13.803 € por cada parado que consiguen ubicar en un empleo mediante sus servicios. Esta cifra de coste se ha discutido como un indicador de ineficiencia, dado el bajo porcentaje de intermediación. Entonces, el coste que supone el funcionamiento y mantener la plataforma SAPROMIL, es una cuestión que debería ser motivo de un detallado estudio.

Como tercer punto resaltar que, aunque tampoco se dispone de datos de visitas realizadas y de empleo de SAPROMIL por parte de los usuarios registrados, si analizamos la confianza y uso público que hacen las empresas y los parados de los servicios públicos de empleo, hay que destacar que el rotativo El Confidencial, en su artículo del 25 de enero de 2025, afirmaba que sólo 35 de cada 1000 empresas usan el SEPE para contratar, lo que sugiere poca conexión entre las oficinas públicas de empleo y el tejido productivo empresarial. Además, según datos del CIS, para los jóvenes, la eficacia percibida es muy baja, señalando que menos del 1% de los jóvenes empleados declara que su empleo proviene del SEPE. Ante estos ejemplos, y extrapolándolos a nuestros RED y militares cercanos a la salida de las FAS, la baja utilización de la plataforma SAPROMIL debería verse en el contexto de la desconfianza y tendencia general de la sociedad sobre el uso de los servicios públicos de empleo. Un artículo de "elconfidencial.com" del 25 de octubre de 2024 destacaba que "la empresa familiar coloca a más jóvenes que el servicio público, lo que supone un fracaso del SEPE".

Finalmente, el militar que abandona las FAS a los 45 años y pasa a la situación de RED, y que comienza a cobrar la asignación económica mensual por su situación de disponibilidad (de 725,91 € actualmente) hasta la edad de retiro, que sumado al derecho a cobrar 2 años el subsidio por desempleo y posteriormente el "subsidio por desempleo para mayores de 52 años" (alrededor de 450 €), más la ayuda familiar para desempleados, si tienen derecho (alrededor de otros 450 €), haría que su situación económica sea más o menos estable, lo que podría desmotivar la búsqueda activa de empleo que le suponga mucho esfuerzo en formación, largos traslados al lugar de trabajo, moverse él y a la familia geográficamente o muchas horas de trabajo. Si además tiene la posibilidad de ayudar en explotaciones o negocios familiares o realizar trabajos temporales, para mejorar sus ingresos mensuales, sin que le suponga la pérdida de las ayudas y subvenciones antes descritas, podríamos suponer el escaso interés que despertaría SAPROMIL en nuestros militares y RED, a pesar de las oportunidades que ofrece.

Por todo lo anterior podemos concluir que:

- La plataforma SAPROMIL, de manera similar que los servicios de empleo públicos, tiene un papel limitado como intermediario de empleo, y su capacidad para colocar militares y RED es bastante baja en proporción al total de paro.
- El coste por cada colocación de los servicios públicos de empleo es elevado, por lo que sería interesante hacer un estudio sobre la eficiencia del sistema SAPROMIL, en el ámbito del Ministerio de Defensa.
- Muchos empleos se consiguen por otras vías, no necesariamente a través del SAPROMIL, lo que puede indicar que los militares y RED parados confían también en portales privados, redes personales o empresas familiares o privadas directamente.
- Muchos militares, al pasar a la situación de RED deciden no perder las subvenciones y ayudas del Gobierno y completarlas con pequeños ingresos, antes que conseguir un empleo público o privado a través de SAPROMIL o el SEPE, que les suponga un cambio importante en su vida o en su estabilidad familiar.

6. LA DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL MILITAR EN PAÍSES ALIADOS.

En este apartado se presenta un estudio comparativo de las medidas adoptadas en seis países aliados; Estados Unidos, Alemania, Italia, Francia, Reino Unido y Portugal, para facilitar la desvinculación del personal militar de las Fuerzas Armadas y su reincorporación a la vida laboral civil. Se comparan las ayudas y los programas concretos que tienen implementados en sus modelos, se valora su eficacia de dichos programas, y finalmente se exponen las medidas que se aplican para mitigar el impacto en la operatividad de las Fuerzas Armadas.

6.1. AYUDAS Y PROGRAMAS PARA EL APOYO A LA REINSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL

- **Estados Unidos:** El país dispone de un sistema integral articulado principalmente a través del **Department of Veterans Affairs (VA)**, que gestiona una amplia gama de prestaciones para el personal militar que deja el servicio. Entre estas ayudas destacan los beneficios educativos de la G.I. Bill (ley creada para ofrecer beneficios educativos, económicos y sociales a los veteranos de las Fuerzas Armadas) que facilitan el acceso gratuito o subvencionado a estudios universitarios y formación técnica, los programas de salud y apoyo psicológico, los préstamos hipotecarios en condiciones ventajosas y las compensaciones económicas por discapacidad. Además, el sistema se complementa con iniciativas estatales y locales, que ofrecen beneficios fiscales, ayudas al empleo y programas sociales de integración.
- **Alemania:** El modelo alemán se apoya en el **Servicio de Formación Profesional de la Bundeswehr (BFD)**, que acompaña a los soldados temporales y profesionales en su transición hacia la vida civil. El BFD ofrece formación profesional, orientación laboral, ayudas económicas transitorias, acceso a la función pública y un mercado laboral interno dentro del Ministerio de Defensa que permite pasar a empleos civiles. En casos de larga duración de servicio (12 años o más), se conceden beneficios preferenciales, lo que constituye un incentivo para la permanencia y fidelización.
- **Italia:** En Italia, la reconversión laboral se encuentra regulada en el **Código de Ordenamiento Militar**. Entre sus medidas destacan la reserva de plazas en la función pública (20–50%), la creación de un catálogo nacional de cursos de formación en TIC, idiomas y competencias técnicas, y la certificación oficial de competencias militares para su homologación civil. El Ministerio de Defensa coordina un programa específico denominado “Proyecto de Oportunidades Profesionales”, gestionado a nivel regional con orientadores que acompañan individualmente a los voluntarios y oficiales auxiliares, incluyendo prácticas en empresas y acuerdos con asociaciones profesionales y agencias de empleo.
- **Francia:** El pilar central de la reinserción es el organismo **Défense Mobilité (DM)**, dependiente del Ministerio de Defensa. Este servicio proporciona acompañamiento personalizado a militares y cónyuges en tres fases: diagnóstico y orientación, construcción del proyecto profesional y búsqueda activa de empleo. La agencia cuenta con una red nacional y territorial de polos y antenas, así como con centros de formación y certificación

de competencias extrapolables al ámbito civil. Destaca su atención específica a militares heridos y a colectivos más vulnerables (tropa con baja cualificación, legionarios, cónyuges).

- **Reino Unido:** El sistema británico está formalizado en la **Career Transition Partnership (CTP)** y se trata de un programa escalonado que ofrece distintos niveles de apoyo según la antigüedad del servicio: desde el "Future Horizons" para quienes sirven menos de cuatro años, hasta el "Core Resettlement Programme" para los de más de seis. Además, existe un programa especializado (CTP Assist) para bajas médicas. La oferta incluye formación, orientación laboral, ferias de empleo y apoyo hasta dos años después de la baja.
- **Portugal:** El modelo portugués, aunque más reciente, está articulado en el **Programa de Transición Profesional Militar (PTPM)**, gestionado por la Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN) en coordinación con el Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este programa garantiza orientación profesional, acceso prioritario a cursos de formación, homologación de competencias militares, creación de bolsas de empleo y acuerdos con empresas. Se busca no solo facilitar la reintegración laboral, sino también dar valor en el mercado civil a las capacidades adquiridas durante el servicio militar.

6.2. VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AYUDA Y APOYO

- **Estados Unidos:** El sistema estadounidense es uno de los más consolidados y completos a nivel internacional. La amplitud de las ayudas garantiza que los veteranos reciban respaldo económico, educativo y sanitario. No obstante, persisten dificultades vinculadas a la atención psicológica y a la integración laboral en ciertos sectores. El fuerte apoyo estatal y local convierte al modelo en un instrumento eficaz de fidelización y prestigio del servicio militar.
- **Alemania:** Los datos oficiales señalan que más del 93% de los soldados que dejan el servicio logran una integración laboral estable a largo plazo. Este éxito se debe a la amplitud de las ayudas económicas, la cualificación ofrecida y el acceso preferente a la función pública. El sistema escalonado según años de servicio refuerza la fidelización y garantiza que los recursos invertidos en la formación de los militares reviertan en la sociedad civil.
- **Italia:** La estrategia italiana se caracteriza por un marco normativo sólido y por la progresiva integración de las competencias militares en el sistema nacional de cualificaciones. El programa de oportunidades profesionales es cada vez más visible y cuenta con una colaboración estrecha con el tejido empresarial regional. No obstante, su grado de implantación es aún desigual, dependiendo en parte de los acuerdos regionales, lo que limita la homogeneidad de los resultados.
- **Francia:** En 2023, más de 8000 beneficiarios lograron acceder a un empleo civil con apoyo de DM, lo que demuestra un elevado grado de eficacia. El programa se considera una herramienta de gestión de recursos humanos, pues favorece tanto la atracción como la fidelización del personal. Además, la oferta adaptada para heridos refuerza la imagen de las Fuerzas Armadas como institución responsable y comprometida con su personal.
- **Reino Unido:** El sistema británico es considerado uno de los más eficientes, con un 88% de tasa de empleo seis meses después de la baja entre quienes usan el CTP, lo que supera claramente la media nacional. La existencia de programas diferenciados según la duración

del servicio asegura una respuesta adecuada a distintos perfiles. Esto se traduce en una percepción positiva tanto en términos de reinserción laboral como en atractivo para el reclutamiento.

- **Portugal:** Aunque aún joven, el PTPM constituye un paso significativo hacia la profesionalización de la reinserción militar. El reconocimiento civil de competencias adquiridas en servicio genera un valor añadido para los militares y un incentivo de atracción de nuevos efectivos. La coordinación con el IEFP permite aprovechar la infraestructura nacional de empleo y formación, lo que aumenta la efectividad de las medidas.

6.3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PALIAR EL POSIBLE IMPACTO NEGATIVO EN LA OPERATIVIDAD DE LAS FAS

- **Estados Unidos:** El país cuenta con una reserva militar amplia y flexible, lo que permite absorber las bajas sin comprometer la operatividad. Además, muchos programas de transición son graduales, permitiendo que el militar planifique su salida sin generar vacíos inmediatos en las unidades.
- **Alemania:** El sistema alemán integra la planificación anticipada de la baja, lo que permite sustituir progresivamente al personal. Asimismo, la posibilidad de que el militar pase a empleos civiles dentro de la propia administración de Defensa, asegura que la experiencia adquirida se retenga en beneficio de las FAS.
- **Italia:** El modelo italiano canaliza parte del personal hacia la Policía y los Bomberos, evitando pérdidas bruscas de efectivos en sectores clave de la seguridad nacional y aliviando el impacto en las Fuerzas Armadas. Además, la orientación progresiva facilita que la transición no sea abrupta.
- **Francia:** La integración de la reconversión profesional en la política de recursos humanos de los ejércitos garantiza que cada salida esté planificada y coordinada con las necesidades operativas. Incluso se contempla aconsejar al militar retrasar su baja si resulta conveniente tanto para él como para la organización.
- **Reino Unido:** La planificación anticipada de hasta dos años antes de la baja, junto con el acompañamiento post-servicio, asegura que la transición no interfiera en la disponibilidad operativa. En situaciones excepcionales, se permite completar la formación o el apoyo después de la baja, mitigando cualquier riesgo de interrupción.
- **Portugal:** El PTPM está diseñado para alinearse con los calendarios operativos de las FAS, de modo que el acceso a formación y orientación se produce de forma escalonada y compatible con las necesidades del servicio. El reconocimiento de competencias permite además que el personal se reintegre en otros ámbitos del propio Ministerio si fuese necesario.

Cuadro comparativo resumen:

País	Programas de Ayuda	Valoración de eficacia	Mitigación del impacto operativo
------	--------------------	------------------------	----------------------------------

EE. UU.	VA: G.I. Bill, salud, préstamos vivienda, apoyo psicológico, programas estatales y locales.	Sistema integral y consolidado; retos en salud mental.	Uso de reservistas y transición gradual.
Alemania	BFD: formación, orientación, indemnizaciones, acceso a función pública, mercado laboral interno.	93% de inserción; fuerte fidelización.	Sustitución planificada y transición a empleos civiles.
Italia	Código militar: catálogo cursos, reserva de plazas públicas, certificación de competencias, proyecto profesional.	Sistema en expansión; buena base normativa, implantación desigual.	Canalización hacia Policía y Bomberos; transición escalonada.
Francia	Défense Mobilité: red nacional, orientación, formación, certificación, apoyo a heridos y cónyuges.	Más de 8000 recolocados en 2023; modelo integral y reconocido.	Reconversión integrada en RRHH; posibilidad de retrasar bajas.
Reino Unido	CTP (4 programas según antigüedad y bajas médicas), ferias de empleo, seguimiento 2 años post-baja.	88% de empleo a 6 meses; altamente eficiente.	Planificación hasta 2 años antes; apoyo posterior a la baja.
Portugal	PTP: convenios con IEFP, formación, homologación de competencias, bolsa de empleo.	Programa joven pero bien estructurado; prestigia la carrera militar.	Salidas planificadas según calendario operativo; reutilización de competencias.

FIGURA (6.3)-1

Fuente: Elaboración propia OVM.

6.4 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO COMPARATIVO

España dispone de instrumentos valiosos como SAPROMIL, la EIDP y el PAIDP. Sin embargo, para alcanzar niveles de eficacia comparables a los de sus aliados, debería reforzar la estructura de apoyo con un fuerte liderazgo. Anticipar y personalizar la transición a la vida laboral civil, modernizar tecnológicamente SAPROMIL mediante APIs, certificar con rapidez las competencias militares y establecer alianzas sólidas con el tejido productivo. De este modo, las Fuerzas Armadas podrán ofrecer a su personal una salida laboral digna y efectiva, al tiempo que refuerzan la imagen y atractivo de la carrera militar

En los seis países analizados, la reinserción laboral del personal militar es tratada como una política de Estado, gestionada a través de organismos o programas específicos que se encuentran integrados dentro de la política de recursos humanos de la defensa. Modelos como los de Estados Unidos y Francia destacan por contar con agencias centralizadas (Veterans Affairs y Défense Mobilité), mientras que Alemania, Italia y Reino Unido cuentan con marcos normativos claros y programas escalonados. Portugal, aunque más reciente, avanza hacia una institucionalización sólida mediante el PTP.

Por otra parte, los sistemas no se limitan a la formación y orientación laboral, sino que abarcan aspectos económicos, sanitarios, familiares y sociales. Incluyen indemnizaciones, acceso a servicios de salud, apoyo psicológico, formación y ayudas específicas para cónyuges, así como facilidades de acceso al empleo público. Esto refuerza tanto la reintegración efectiva como el prestigio de la carrera militar.

Una práctica común es la certificación civil de competencias adquiridas en el servicio militar. Este reconocimiento, presente en Francia, Italia y Portugal, permite traducir habilidades militares a credenciales civiles con valor en el mercado de trabajo y en el marco europeo de cualificaciones.

Hay que destacar que el Reino Unido y Alemania muestran tasas de inserción laboral muy elevadas (88% y 93% respectivamente). Francia también refleja buenos resultados, con más de 8000 recolocados en 2023. Estos datos evidencian la eficacia de los programas cuando se encuentran bien estructurados y respaldados por organismos especializados.

Finalmente, hay que subrayar que todos los países implementan medidas para garantizar que la transición del personal militar a la vida civil no comprometa la operatividad de sus fuerzas armadas. Ejemplos de estas medidas son la planificación anticipada de bajas (Reino Unido y Alemania), el uso de reservistas (EE.UU.) y la canalización de efectivos hacia cuerpos de seguridad (Italia).

6.5 ACCIONES IMPORTABLES A LAS FAS ESPAÑOLAS

- **Organización y centralización de recursos:** Una de las principales recomendaciones es la creación de un tipo de “unidad de transición” del militar profesional dentro del Ministerio de Defensa, que funcione como una auténtica “ventanilla única” para todo lo relacionado con la reinserción laboral. Esta unidad lideraría la EIDP e integraría y dirigiría SAPROMIL, el PAIDP y los Planes Anuales de Actuación. Un servicio centralizado bajo DIGEREM, con subunidades territoriales con dependencia funcional (Áreas de Reclutamiento en las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa y OFAP en las UCO), dedicado exclusivamente a la reinserción laboral del personal militar y sus familias, y que funcione como interlocutor único frente a otros organismos nacionales y europeos, el SEPE, los servicios regionales de empleo, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), universidades, formación profesional, empresas y administraciones públicas.

Al mismo tiempo, sería conveniente constituir un consejo asesor externo, con representación de grandes empresas, cámaras de comercio, comunidades autónomas, universidades y asociaciones de veteranos y del propio OVM, que pueda orientar las prioridades del sistema y garantizar que los programas estén alineados con las necesidades reales del mercado laboral. Este modelo es muy similar al que aplican Francia, con Défense Mobilité, y el Reino Unido, con el Career Transition Partnership, y ha demostrado ser clave para generar confianza entre las empresas y empleadores y maximizar resultados.

- **Anticipación en la planificación:** El PAIDP es una herramienta, que tiene margen para convertirse en un verdadero plan de transición activa. Aunque el plan está concebido de forma integral, desde el ingreso en los centros docentes militares de formación y su implementación se desarrolla a lo largo de toda la trayectoria en las FAS, una mejora significativa sería impulsarlo, al menos 24 meses antes de la fecha estimada de baja del militar, con revisiones periódicas cada seis meses. Este calendario permitiría al personal preparar su transición con tiempo suficiente, sin interferir de manera crítica en sus responsabilidades operativas.

El PAIDP podría estructurarse en tres fases: primero, una evaluación de competencias y orientación inicial; después, un itinerario formativo o experiencial con prácticas en empresas o entidades públicas; y finalmente, una fase de pre-colocación, en la que el militar pueda tener

entrevistas, acceso directo a bolsas de empleo y ofertas activas. Esta anticipación ya se practica en países como Reino Unido y Alemania, y ha demostrado reducir tanto el tiempo de colocación como los impactos negativos sobre la disponibilidad operativa.

- **Modernización de SAPROMIL con API,s (Application Programming Interfaces):** Aunque la plataforma SAPROMIL está evolucionando hacia "SAPROMIL 4.0", ésta debería incorporar herramientas basadas en tecnologías de emparejamiento por competencias y con mayor integración con sistemas externos, como se ha explicado anteriormente en el punto 5.3. Todo ello disponible para los usuarios desde sus teléfonos y dispositivos móviles, mediante una sencilla APP.
- **Reconocimiento rápido de competencias militares en el ámbito civil:** Aunque se está avanzando en este campo con el programa ACREDITA Def, uno de los importantes retos en España es el reconocimiento civil de las competencias adquiridas durante la permanencia en las FAS, con rapidez y flexibilidad. Siguiendo los modelos de Italia, Francia y Portugal, debería implantarse un marco legal que permita homologar de forma automática o semiautomática las cualificaciones adquiridas en el ámbito militar (liderazgo, TIC, logística, idiomas, sanidad, etc.) en certificados profesionales reconocidos por el sistema nacional de cualificaciones. Para ello, se debería crear un catálogo oficial de correspondencias entre especialidades militares y certificados de profesionalidad civiles, siguiendo la experiencia francesa con el VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) y la portuguesa con la integración en el sistema nacional de cualificaciones.

Este reconocimiento debería funcionar con una vía rápida de acreditación, de manera que un militar pueda aportar evidencias de su experiencia (hojas de servicio, certificados de cursos internos, historial de funciones) y recibir en pocas semanas un certificado civil reconocido en el mercado laboral y a nivel europeo (EQF). Junto a este reconocimiento, se podría emitir una credencial digital europea que integre todas sus competencias y pueda presentarse directamente a empleadores o portales de empleo.

- **Itinerarios formativos sectoriales con cursos cortos:** El Ministerio de Defensa debería aprovechar el tejido productivo español para ofrecer itinerarios de formación orientados a sectores estratégicos donde existe una fuerte demanda de empleo: ciberseguridad, energía, transporte, sanidad, emergencias, logística y mantenimiento industrial. Estos itinerarios pueden diseñarse en forma de cortos periodos de formación, de tal forma que el militar pueda ir acumulando y que le permitan certificarse de manera progresiva, sin tener que cursar programas largos que interfieran con sus obligaciones operativas.
- **Apoyos económicos transitorios y convenios con empresas:** A semejanza de Alemania, se podrían otorgar indemnizaciones temporales, y que estén condicionadas a la participación activa en el PAIDP a través de la plataforma SAPROMIL, que permitan al militar afrontar la transición sin pérdidas bruscas de ingresos, junto con un sistema de orientación que continúe durante un tiempo tras la baja (como en Reino Unido, con apoyo hasta 2 años después). Esto permitiría que el personal afrontara el periodo de transición sin un descenso brusco de ingresos y aumentaría la eficacia de los programas de recolocación.

Asimismo, convendría ampliar e impulsar los convenios con empresas y sectores estratégicos, estableciendo objetivos concretos de contratación de militares. Se podría intensificar los acuerdos

con empresas, cámaras de comercio y asociaciones sectoriales, para reservar un porcentaje de contrataciones a exmilitares, especialmente en sectores con déficit de mano de obra (ciberseguridad, transporte, sanidad, emergencias, logística), siguiendo los ejemplos de Italia y Portugal.

Para incentivar la participación de las empresas, se podría crear un sello oficial del Ministerio de Defensa, tipo de “empresa colaboradora con la transición militar a la vida laboral civil” o similar, que reconozca públicamente el compromiso de las compañías con la integración de militares y RED.

- **Acceso preferente al empleo público:** Establecer por ley cupos reservados en todas las convocatorias públicas, no solo en la AGE sino también en las administraciones autonómicas y municipales, para funcionarios y personal laboral. También implantar las “pasarelas regladas” automáticas hacia Guardia Civil, Policías, Bomberos y Protección Civil, siguiendo el modelo italiano. El Observatorio de la vida militar ya ha manifestado en reiteradas ocasiones que todas las Administraciones públicas deben contribuir a la defensa en función de sus competencias específicas.
- **Atención a colectivos específicos y familias:** Es fundamental reforzar la atención a los militares heridos o con discapacidad, con itinerarios de inserción adaptados, medidas de acción positiva en el empleo público y convenios con empresas socialmente responsables. Igualmente, sería positivo incluir a los cónyuges y familias en las políticas de reinserción, al menos en lo relativo a orientación laboral y acceso a programas de formación, siguiendo la experiencia francesa.
- **Mitigación del impacto operativo:** Todas las medidas adoptadas para el apoyo a la reinserción laboral de los militares que se desvinculan de las FAS, deben diseñarse de forma que no comprometan la operatividad de las Fuerzas Armadas. Para ello, sería conveniente establecer un marco de compatibilidad horaria, de modo que los militares en fase de transición dispongan de un número limitado de horas semanales protegidas para dedicarlas a su plan de desvinculación (formación, entrevistas, prácticas). A la vez, el calendario de salidas debe estar escalonado y coordinado con las necesidades operativas, evitando concentraciones de bajas en áreas críticas.

Al estilo de Reino Unido y Alemania, se recomienda permitir que los militares accedan a programas de formación y orientación al menos 1-2 años antes de su baja, para que la transición sea gradual y no afecte a la operatividad de las unidades de destino de los militares.
- **Programas escalonados según antigüedad y tipo de servicio:** Inspirándose en el Reino Unido, sería conveniente diseñar diferentes niveles de apoyo: programas básicos para quienes han servido menos de 4 años, programas intermedios para quienes han cumplido compromisos medianos, y un programa completo para quienes superen un umbral (ej. 8-12 años), incluyendo acceso preferente a la función pública.

Como **resumen** podemos decir que el modelo español ya cuenta con piezas valiosas: la EIDP (visión integral de carrera) y el PAIDP (itinerario personalizado) y la plataforma SAPROMIL (intermediación y empleo), pero, podría fortalecer su sistema de apoyo a la desvinculación militar mediante un modelo mixto, combinando la centralización de servicios (Francia y Reino Unido), la certificación de

competencias (Italia y Portugal), los beneficios económicos durante la transición (Alemania), y la atención a la familia y a los colectivos vulnerables (EE. UU. y Francia).

La mejora del sistema español, después del estudio de los seis países de nuestro entorno que hemos elegido, sería no “empezar de cero”, sino conectar y potenciar estos instrumentos con una estructura y organización más clara. También sería importante una homologación automática de competencias, seguir desarrollando una red densa de alianzas con el mercado de trabajo y, finalmente y fundamental, ser capaz de implantar un sistema de evaluación y seguimiento, con datos de los logros alcanzados.

El objetivo final sería que todo el personal militar tenga, al menos 18–24 meses antes de su desvinculación de las FAS, un itinerario formativo-laboral adecuado y viable, certificado y con ofertas activas de empleo ajustadas a sus capacidades profesionales.

En el apartado final de “recomendaciones generales”, extractadas de las conclusiones de este estudio comparativo con los modelos adoptados por estos países aliados de nuestro entorno, se detallan las sugerencias y recomendaciones de acciones que podría recoger la legislación española para realizar un apoyo decidido a la reinserción laboral de nuestros militares, una vez que terminan sus contratos y se desvinculan de las FAS.

**RECOMENDACIONES
GENERALES DEL ESTUDIO
ESPECIFICO**

RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO ESPECIFICO

En esta última parte de este estudio específico, se han agrupado todas las recomendaciones que se han ido extrayendo de la valoración y conclusiones de los diferentes apartados de este documento. Las visitas a las unidades, como fuente directa de propuestas del personal entrevistado, el análisis de la plataforma SAPROMIL como base del apoyo a la desvinculación de las FAS españolas y la comparación realizada con los estándares utilizados en los países aliados de nuestro entorno que han sido estudiados.

1. RECOMENDACIONES SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL

- 1.1 Ampliar la oferta y mejorar el acceso a cursos de formación y perfeccionamiento: Incrementar los cursos con utilidad directa para las unidades y establecer mecanismos que faciliten su acceso efectivo incluso en destinos de alta exigencia operativa.
- 1.2 Revisar el diseño formativo en los procesos de promoción interna: Valorar la homologación de estudios previos para adaptar los planes de formación a las competencias ya adquiridas por el personal, especialmente en el acceso a la escala de oficiales.
- 1.3 Incrementar la difusión del Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional PAIDP dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los Reservistas de Especial Disponibilidad RED, y las acciones de apoyo en su implantación desde las propias unidades, impulsando los cometidos y responsabilidades del “equipo de orientación y asesoramiento”.
- 1.4 Potenciar y fomentar la auto-responsabilidad, indispensable para el trazado de la trayectoria profesional, para que los MTM con un compromiso de carácter temporal, sientan la necesidad de formación, ya sea para obtener la permanencia o promoción interna, o para su futura salida del desempeño profesional en las Fuerzas Armadas desvinculación.
- 1.5 Requerir de los ejércitos un mayor esfuerzo de tutorización, para impulsar la motivación y participación en los cursos que facilitan al personal de tropa el acceso a determinados niveles educativos.

2. RECOMENDACIONES SOBRE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y DESVINCULACIÓN DE LAS FAS

- 2.1 Reforzar la orientación profesional para la incorporación a la vida civil: Impulsar programas de orientación socio laboral más proactivos, desde etapas tempranas para la tropa con compromiso temporal, así como potenciar la efectividad de los convenios con organismos públicos y empresas privadas que se comprometan firmemente a facilitar el tránsito al mercado laboral civil.
- 2.2 Supervisar los procesos de acceso a cuerpos policiales: Solicitar del Ministerio del Interior un estudio sobre los procesos de entrevista personal en el acceso al CNP para el personal que opta a través de la reserva de plazas para militares, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar sesgos que penalicen su experiencia profesional previa. Una solución podría ser, evitar que todas las plazas reservadas para militares (o un porcentaje muy alto) que no

se cubran, pasen al cupo general de acceso libre.

- 2.3 Impulsar la difusión de actividades, a través de las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, relativas a los Reservistas de Especial Disponibilidad, orientadas a la reinserción laboral.
- 2.4 Implementación de un sistema de mentorización y orientación de la carrera del personal en las FAS y preparación para una futura desvinculación, que acompañe al militar desde el comienzo de su carrera hasta el final. Además, ampliar el número de técnicos de carrera que ayuden a traducir competencias militares en perfiles laborales comprensibles para el sector privado.
- 2.5 Incluir prácticas y visitas de orientación profesional a empresas dentro de la formación militar, reforzando el vínculo civil-militar. Así como, fomentar la visita de empresas a las UCO, sin interferir su normal funcionamiento, para que las empresas conozcan que disponen de un colectivo cualificado y con valores cada vez más demandados por el sector empresarial e impulsando el contacto directo entre empleador y futuros candidatos a ofertas de trabajo. Es muy importante conocer la demanda real de las empresas en relación con la formación que se suministra en las unidades orientadas al momento en que dejen de desempeñar funciones en las Fuerzas Armadas.
- 2.6 Crear y prestigiar un "Sello SAPROMIL" que certifique a los militares como candidatos listos para el empleo civil, destacando valores como liderazgo, idiomas, experiencia en logística, conducción y manejo de vehículos y máquinas especiales, etc. Por el tiempo transcurrido desde su creación, es necesario que sea objeto de evaluación que permita conocer su eficacia, efectividad y cumplimiento real de las razones que motivaron su puesta en marcha.
- 2.7 Realizar una estrategia de marketing y sensibilización empresarial, planificando y realizando campañas dirigidas a directores de empresas y sus RR.HH., mostrando cómo un militar o un RED puede convertirse, por ejemplo, en un excelente supervisor industrial o técnico de operaciones. En todo caso, el contacto permanente y estructurado con las empresas y sus organizaciones de representación debe llevarse a cabo para garantizar que las iniciativas en este campo estén plenamente alineadas con sus necesidades y demanda de empleo.
- 2.8 Realizar convenios efectivos con las empresas del sector de la industria de defensa, para establecer una reserva de plazas dentro de sus plantillas para MTM y RED, o asegurar una preferencia en sus contrataciones de personal, sin perjuicio de la inclusión en los procesos de contratación públicas de cláusulas de contratación que prioricen la contratación en las empresas concurrentes de este personal.
- 2.9 Realizar una segmentación por competencias y territorios, desarrollando un mapa de talento militar que identifique los sectores productivos por comunidad autónoma y cruzándolos con los perfiles de SAPROMIL para facilitar inserciones rápidas y eficaces, con conocimiento de las necesidades empresariales.
- 2.10 Crear un tipo de "unidad de transición profesional" como ventanilla única, que integre la EIDP y los PAIDP, que tutorice y oriente a todos los MTM a través de SAPROMIL, antes de su desvinculación, y que funcione como interlocutor ante organismos nacionales y europeos.

Además, constituir un consejo asesor externo con empresas, universidades y comunidades autónomas, en el que también estuviera representado el Observatorio de la vida militar.

- 2.11 Centralizar o coordinar desde un solo organismo en Defensa todos los convenios firmados, para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales para fomentar su incorporación al ámbito laboral civil, con empresas públicas y privadas, administraciones públicas y universidades y centros de enseñanza, desligando de este modo a los ejércitos de la preocupación de la inserción laboral de sus MTM.
- 2.12 Activar el PAIDP desde 24 meses antes de la baja del militar, con revisiones periódicas, y estructurarlo en fases claras de orientación laboral, formación, y prácticas y pre-colocación, siguiendo modelos británicos y alemanes.
- 2.13 Evolucionar SAPROMIL hacia un sistema interconectado con SEPE, servicios de empleo de las CC.AA., portales privados de empleo, universidades y centros de FP, mediante API,s que permitan intercambio automático de datos, todo integrado en una sencilla APP para dispositivos móviles. Esto transformaría SAPROMIL en el referente de empleo y formación en las FAS y RED, y generaría datos de trazabilidad sobre eficacia de los programas. La concertación y colaboración con otros servicios de empleo de diferentes Administraciones Públicas, de ámbito local, provincial y autonómico es esencial. Tienen recursos económicos, técnicos y personales con experiencia de los que no se puede prescindir. Recordemos lo que ya se ha dicho en ocasiones anteriores por el Observatorio de la vida militar. La defensa de España no es una cuestión exclusiva del Ministerio de Defensa o de los militares. A ella pueden y deben contribuir todas las Administraciones Públicas en sus ámbitos específicos de competencia.
- 2.14 Crear un catálogo oficial de equivalencias entre especialidades militares y certificados civiles, y establecer un procedimiento ágil de acreditación, con emisión de credenciales digitales válidas en España y Europa.
- 2.15 Diseñar rutas de formación en sectores con alta demanda (ciberseguridad, energía, transporte, logística, sanidad, emergencias), basadas en cortos periodos de formación, certificación y titulaciones acumulables y compatibles con el servicio activo.
- 2.16 Crear bonificaciones y beneficios fiscales a empresas que contraten exmilitares, siguiendo el modelo alemán de indemnizaciones transitorias.
- 2.17 Mantener, o establecer por ley donde no los haya todavía, cupos reservados para miembros de las FAS en convocatorias públicas y pasarelas regladas automáticas hacia Guardia Civil, Policía Nacional, Autonómica y Local, Bomberos, Protección Civil y Agentes Forestales, Policía Portuaria y Vigilancia Aduanera, y todos los cuerpos de seguridad públicos.
- 2.18 Potenciar e impulsar la firma de convenios marco sectoriales, con objetivos anuales de contratación, así como crear un "sello de empresa colaboradora para la reinserción laboral de las Fuerzas Armadas", e incluir en los contratos con las empresas dedicadas a defensa y seguridad, la obligación de emplear exmilitares, dando posibilidades para su captación antes de terminar sus contratos. También, promover mentores corporativos que acompañen a los

militares en su inserción.

- 2.19 Incrementar la atención a colectivos específicos y familias diseñando itinerarios reforzados para heridos y personal con discapacidad como consecuencia de su permanencia en las FAS, así como un programa de orientación y empleo para cónyuges, inspirado en el modelo francés. Esta medida está plenamente alineada con la normar internas que derivan de la aplicación de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.
- 2.20 Mitigar el impacto operativo estableciendo un marco de compatibilidad horaria que permita a los militares, en fase de transición (2 últimos años de compromiso), dedicar parte de su jornada a su plan de acción individual (PAIDP), y coordinar salidas de manera escalonada según necesidades operativas. Así como, permitir a las unidades aumentar la plantilla por encima de la RPM, doblando los puestos de este personal que se encuentra en dicha “fase de transición”. El reclutamiento inteligente no solo ha de contemplar la captación, sino la retención de quienes se integran en las Fuerzas Armadas y, en su caso, las medidas para la vuelta al empleo ordinario en otras Administraciones o en el sector privado.
- 2.21 Implantar un sistema de evaluación y “lecciones aprendidas” del proceso, publicando indicadores de eficacia (tasa de empleo a 6 y 12 meses, calidad del empleo, satisfacción de usuarios y empleadores) y de eficiencia (relación entre el dinero empleado y grado de éxito en el proceso), con el fin de ajustar las políticas de forma continua y garantizar la transparencia. Esto se inscribe en la obligatoriedad y necesidad de evaluar las políticas públicas.
- 2.22 Agilizar las acreditaciones de competencias: Actualmente los PEAC se gestionan por las comunidades autónomas, porque tienen las competencias transferidas en materia de formación profesional y empleo. Se aceleraría considerablemente si existiera un único interlocutor, siendo el más recomendable el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), dependiente de la Secretaría General de Formación Profesional, del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.
- 2.23 Implementar ayudas a la movilidad geográfica que favorezcan la incorporación laboral en localidades distintas a la de residencia familiar como, por ejemplo, una ayuda económica inicial que facilite el tránsito del ámbito militar al civil, ofertas de empleo que contemplen también la inserción laboral del cónyuge, y medidas que aseguren la escolarización de los hijos sin trabas administrativas, entre otras. En este sentido, ha de recordarse las recomendaciones que ha formulado el Observatorio de la vida militar en años precedentes.
- 2.24 Promover la colaboración con entidades destinadas a mitigar la despoblación, con el fin de generar oportunidades de empleo que faciliten la inserción laboral en el ámbito civil del personal militar que abandone las Fuerzas Armadas.

ANEXOS AL ESTUDIO ESPECÍFICO

“EL APOYO A LA PROMOCIÓN
PROFESIONAL Y A LA
INCORPORACIÓN A LA VIDA
LABORAL”

Página intencionadamente en blanco

ANEXO A SEGUIMIENTO DEL AÑO 2024 DE LAS 40 MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Se expone seguidamente la situación en la que se encuentran las 40 medidas citadas, a fecha 31 de diciembre de 2024, contenidas en el informe para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería, aprobado por Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados:

- **MEDIDA INMEDIATA**

Medida nº 1. La Comisión Interministerial se crea por RD 16/2019, de 25 de enero (BOE núm. 23), se constituyó el 22 de febrero de 2019. El 20 de marzo de 2019 se constituyó la Comisión Permanente. En el marco de la Comisión se han establecido los necesarios canales de cooperación entre los organismos participantes, y se reforzaron los mecanismos de colaboración con CCAA, corporaciones locales, y el ámbito empresarial. La Comisión no tiene gastos asociados. El RD 142/2021, de 9 de marzo, actualiza la estructura y denominación de los departamentos ministeriales participantes e incorpora la posibilidad de, en función de los asuntos a tratar, convocar a las reuniones a representantes de las Asociaciones Profesionales de las FAS, con representación en el Consejo de Personal, como así se viene produciendo desde las convocatorias de 2021.

- **MEDIDAS URGENTES**

Medida nº 2. Se ha aumentado progresivamente el número de plazas de acceso a la condición de permanente hasta alcanzar los 1000 efectivos anuales.

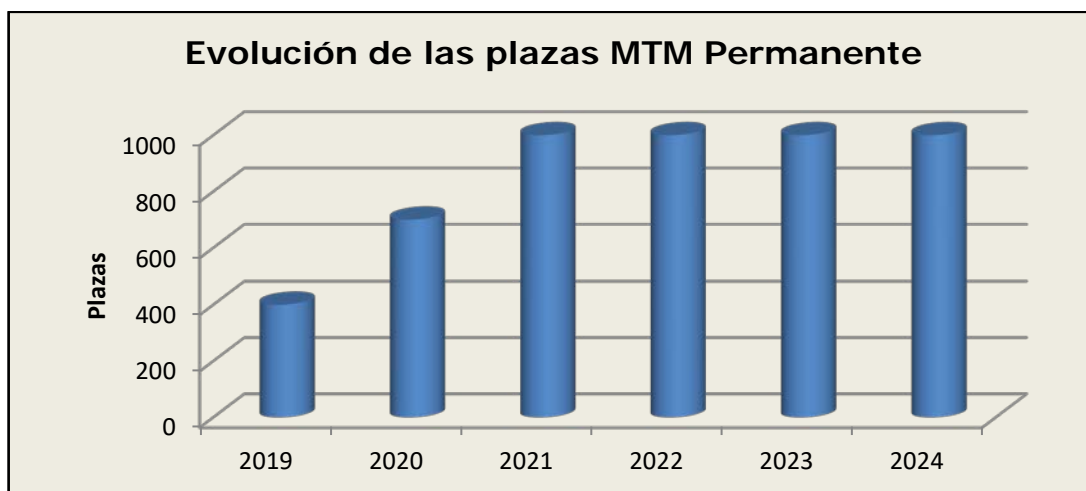


FIGURA A-1.

Fuente: DIGEREM

La distribución de las plazas en 2024 y su comparación con 2023, es la siguiente:

PLAZAS OFERTADAS PARA EL ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERMANENTE		PLAZAS 2023		PLAZAS 2024	
		Cabo primero/cabo		Cabo primero/cabo	
EJÉRCITO DE TIERRA	Agrupación de Especialidades Operativas	350	635	352	639
	Agrupación de Especialidades Técnicas	285		287	
ARMADA	Cuerpo General	145	195	118	178
	Cuerpo de Infantería de Marina	50		60	
EJÉRCITO DEL AIRE	Cuerpo General	170	170	183	183
TOTAL		1.000		1.000	

FIGURA A-2.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 3. Desde el ciclo 2018/2019 se autoriza con carácter periódico anual una cantidad fija de 100 plazas para el pase voluntario a la reserva de personal de tropa y marinería permanente, mayor de 54 años.

En el ciclo 2024/2025 la oferta de plazas a MTM para pase voluntario a la reserva ha sido la siguiente:

Plazas ofertadas para el pase voluntario a la situación de reserva		Empleo	CICLO 2024/2025
EJÉRCITO DE TIERRA	Cuerpo General/ Escala de tropa	Cabo Primero	54
ARMADA	Cuerpo General/ Escala de marinería	Cabo Mayor	2
		Cabo Primero/ Cabo	10
	Cuerpo de Infantería de Marina/ Escala de tropa	Cabo Mayor	1
		Cabo Primero/ Cabo	4
EJÉRCITO DEL AIRE	Cuerpo General/ Escala de tropa	Cabo Mayor	3
		Cabo Primero	23
		Cabo	3
TOTAL			100

FIGURA A-3.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 4. La asignación de los reservistas de especial disponibilidad (RED) se ha venido revalorizando hasta alcanzar en 2024 los 725,91 € mensuales. Esta asignación es compatible con las remuneraciones obtenidas en el ámbito laboral privado, así como con la prestación social por desempleo, pudiendo optar, adicionalmente, a la ayuda familiar para desempleados.

Año	Importe Asignación
2021	664,36 €
2022	677,65 €
2023	711,68 €
2024	725,91 €

FIGURA A-4.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 5. En las convocatorias para el acceso a cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos, se reserva el 75% de las plazas para los militares con al menos cinco años de tiempo de servicio y para los RED. En cuanto al acceso como personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa, se reserva el 50 % de las plazas convocadas.

Estas reservas incluyen el 15% para los militares de Tropa y Marinería en los diez últimos años de compromiso.

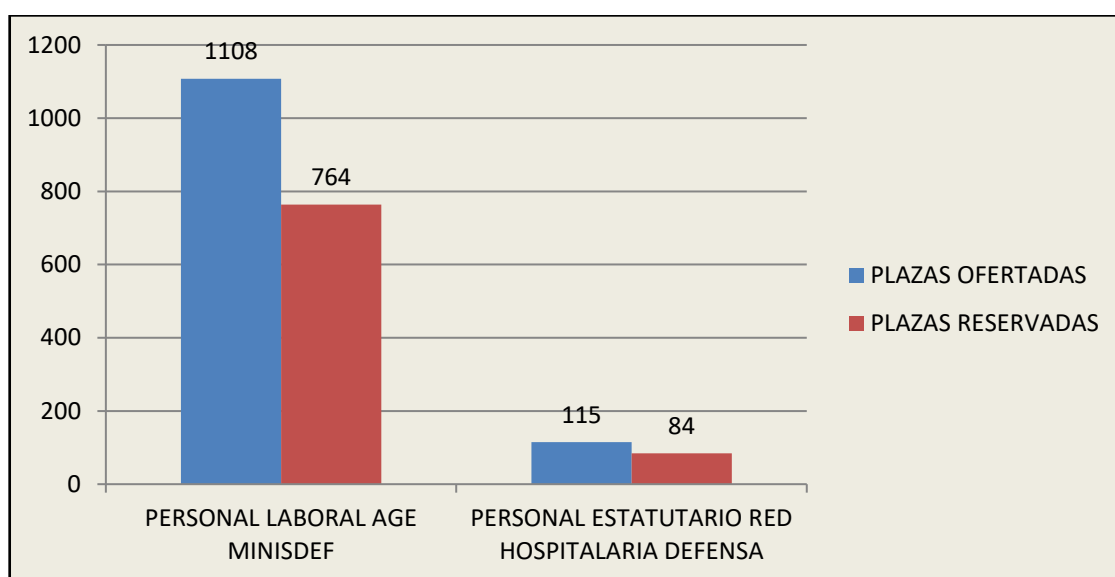


FIGURA A-5.

Fuente: DIGEREM

• MEDIDAS SOBRE FORMACIÓN

Medida nº 6, se han modificado los planes de la enseñanza militar de formación para facilitar la obtención del título de Técnico de Grado Medio de FP (TTM).

- Posibilidad de obtención de la titulación a través del siguiente esquema de Enseñanza Militar de Formación:
 - Obtención de los dos primeros módulos que componen la titulación, durante el periodo inicial de la Enseñanza de Formación.
 - Obtención de un tercer módulo, a través de la estructura de la enseñanza militar.
 - Obtención del resto de módulos, hasta obtener la titulación, a través del Programa Consigue +.
- Existencia de vías complementarias para la obtención de módulos profesionales (no transversales) que forman parte de los TTM y que, en unión de los obtenidos mediante la Enseñanza Militar de Formación, pueden constituir la totalidad de la TTM. Se obtienen a partir de certificados profesionales y/o estándares de competencia, proporcionados por:

- Cursos de la Enseñanza Militar de Perfeccionamiento.
- Cursos en el ámbito de la formación profesional del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD), p. ej. certificados profesionales.
- Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC de las CCAA); como novedad, en el ámbito del Ministerio de Defensa, incorpora el programa ACREDITA Def, que permite acreditar competencias de las familias profesionales de Administración y Gestión, y Transporte y Mantenimiento, adquiridas a través de su experiencia profesional y de la formación, no formales e informales recibidas, obteniendo, en su caso, estándares de competencia reconocidos por el mercado laboral, que les permitirán además continuar con itinerarios formativos para la obtención de certificados profesionales o módulos profesionales de la Formación Profesional.

Se continúa avanzando, en coordinación con los Ejércitos y la Armada, para alinear los contenidos de los cursos de perfeccionamiento en su ámbito, con los TTM de referencia de los diferentes currículos de MTM en vigor.

Medida nº 7. En coordinación con el MEFPD, se han acreditado Centros Docentes Militares de Formación de los Ejércitos y la Armada para impartir enseñanzas de obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, en las titulaciones consideradas de interés en las Fuerzas Armadas.

Además de los nueve centros acreditados actualmente se ha iniciado el procedimiento para acreditar 3 nuevos centros para el EA y 1 en la Academia Central de la Defensa.

Medida nº 8. Una vez consolidada la implantación del Programa CONSIGUE +, durante 2024 se han impartido módulos correspondientes a 5 Títulos de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional, en materias de interés militar.

Este programa se desarrolla con la colaboración del MEFPD y las CCAA, de forma complementaria a los planes de estudio presenciales y a los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC).

Medida nº 9. La red de acceso a internet/wifi está instalada y operativa en un total de 240 emplazamientos. Durante 2025 y 2026 está prevista la realización de un expediente para la ampliación de la red en 109 de estos emplazamientos, y el despliegue de 31 nuevos puntos de acceso.

Por otro lado, durante 2024, se ha alcanzado un total de 27 Centros Docentes Militares de Formación (CMDF) conectados a la Red IRIS y está prevista la conexión de otros 18 más durante el primer semestre de 2025.

Medida nº 10. Continúa la impartición del curso de aptitud pedagógica para personal militar de tropa y marinería que les habilita para impartir docencia. La primera edición se completó en junio de 2019, y se continúa con la adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) para incluir a este personal como profesor. Cabe señalar que la EMCE ha incorporado a personal MTM en tareas docentes. Desde la primera edición de dicho curso se han realizado un total de 6 ediciones con 135 egresados.

Medida nº 11. La formación profesional que se imparte al alumnado, tanto para el acceso a la escala de suboficiales como a las escalas de tropa y marinería, está homologada por el MEFPD.

Se ha obtenido del MEFPD la autorización para que los Núcleos de Formación Profesional de los Centros Docentes Militares puedan homologar los estándares de competencia reconocidos que presenten los soldados o marineros, por los correspondientes módulos de formación profesional o certificados profesionales de los diferentes ciclos formativos.

Asimismo, se han iniciado las acciones necesarias para que el MEFPD homologue los contenidos de los currículos de la enseñanza de perfeccionamiento de tropa y marinería por estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia, al objeto de que las personas interesadas puedan, después de superados los correspondientes planes de estudios militares, proceder a su reconocimiento oficial en el sistema de formación profesional.

Medidas nº 12 y 16. Publicada la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, para establecer que la licencia por estudios podrá ser concedida para la realización de aquellos cursos que proporcionen una formación que facilite la incorporación laboral. Se ha establecido un procedimiento que permite la aplicación de esta normativa, adaptando los sistemas de personal. El alcance de dicha normativa se amplía con la Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo.

Medida nº 13. La cuantía de los recursos asignados a becas y ayudas para la realización de estudios de todos los niveles educativos, con prioridad para el personal de las escalas tropa y marinería y RED, se ha incrementado desde el curso académico 2018/2019 hasta el curso académico 2024/2025 en más de un 560% (de 150.000 € en 2018 a 1.000.000 € en 2024).

Año	Número de becas para MTM
2020/ 2021	177
2021/ 2022	340
2022/ 2023	366
2023/ 2024	618
2024/2025	697

FIGURA A-6.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 14. Respecto del Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), se han establecido nuevas normas que facilitan y agilizan su gestión y expedición, asimismo se ha adaptado al vigente Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se ha diseñado un nuevo formato de certificado para que la información plasmada sea lo más completa posible y se adecue a las exigencias del mercado laboral. Actualmente se están adaptando estas normas para su gestión directa por SIPERDEF y para que en el futuro pueda ser descargado a través del registro de personal del MINISDEF (REPEMI). En 2024 se emitieron 318 certificados con el nuevo modelo.

Medida nº 15. Se continúan realizando colaboraciones con el MEFPD y con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que ofertan acciones formativas en el ámbito de la formación profesional y el empleo. A 31 de diciembre de 2024, con el MEFPD, se realizaron 107 acciones formativas para la obtención de certificados profesionales, con un total de 1659 alumnos; con el SEPE, se han desarrollado 255 cursos de su catálogo de especialidades formativas, en apoyo a la promoción profesional y en sectores de alta empleabilidad, con 4442 alumnos. Y de estas colaboraciones con el MEFPD y el SEPE se han realizado, desde 2018, más de 600 cursos para la obtención de certificados profesionales, con más de 9000 alumnos.

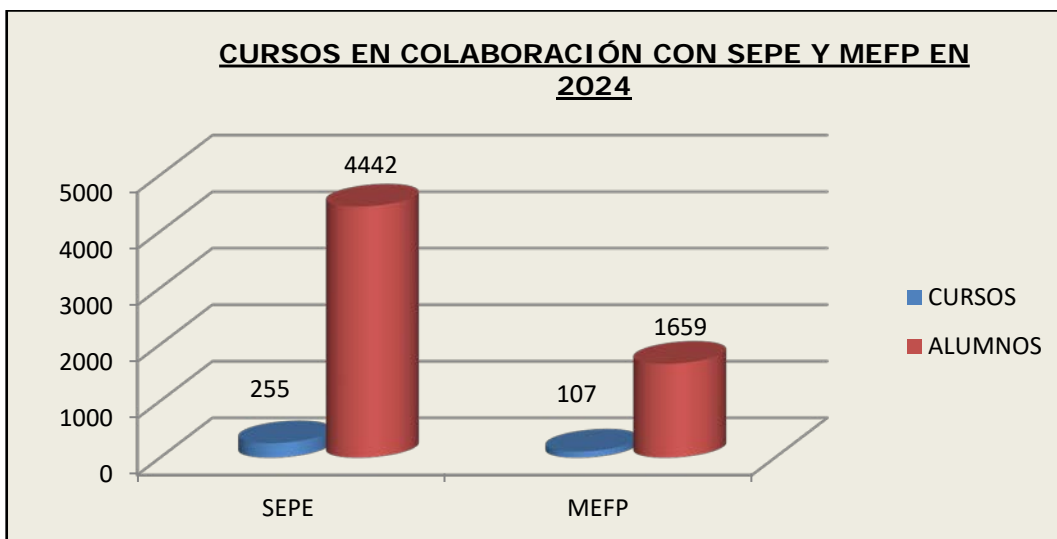


FIGURA A-7.

Fuente: DIGEREM

En el marco de la EIDP y el PAIDP, está en proceso la elaboración de los distintos perfiles profesionales, tanto de promoción interna en las FAS y de adquisición de la condición de tropa permanente, como de acceso a las AA.PP. y a las FCSE, así como de acceso al sector privado. Dicho proceso incluye la identificación de los estándares de competencia en los currículos de los cursos enseñanza de perfeccionamiento.

Medida nº 16. Ver en Medidas nº 12 y 16.

Medida nº 17. respecto del programa REFUERZA de becas dirigidas a los RED, que les permite formarse en un Título de Técnico de Grado Medio (TTM) de Formación Profesional; en 2023 se modificaron las bases reguladoras del programa de becas y ayudas, de manera que permitan ser solicitadas por RED para todos los niveles académicos del sistema educativo español (Formación Profesional, Grado, Postgrado y Máster). Además, el Programa CONSIGUE +, ya incluye a los RED como posibles peticionarios de módulos de un TTM.

- **MEDIDAS EN ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Medida nº 18. El modelo de convocatoria, ya aplicado en las reservas de plazas en las FCSE desde 2018, se ha consolidado y extendido a diferentes convocatorias. En particular, se han reservado más de 9800 plazas en las convocatorias de acceso a Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, y Servicio de Vigilancia Aduanera.

Conforme al modelo, se publicaron convocatorias en RENFE, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT), Instituto Social de la Marina (ISM) y Autoridades Portuarias, Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE), así como por parte del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), con la reserva de un total de 771 plazas, y se continúa trabajando para extender esta reserva a otros organismos públicos como Instituciones Penitenciarias, Correos o ENAIRE.

Este modelo se ha implantado también en el ámbito de la Administración Local, con la reserva de plazas para personal militar de tropa y marinería, con más de 5 años de servicio, en sus policías locales (en 2024 se reservaron 31 plazas, lo que supone un total de 342 desde 2018), o la próxima publicación de una reserva de 50 plazas en el cuerpo de Agentes de Movilidad del Ayuntamiento de Madrid.

	CONVOCATORIAS	PLAZAS RESERVADAS
MINISDEF (P.C.F)	CIENTIFICOS SUPERIORES DEFENSA	21
	INGENIEROS TÉCNICOS ARSENALES ARMADA	28
	OFICIALES ARSENALES ARMADA	57
ORGANISMOS PÚBLICOS	ISDEFE	33
ENTIDADES LOCALES	POLICÍA LOCAL	27
	PERSONAL FUNCIONARIO	5

FIGURA A-8.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 19. La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su disposición final vigésima segunda, modifica el apartado 3 del artículo 20 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, relativo al acceso a las Administraciones Públicas, para incluir en la reserva de plazas a los RED.

Medida nº 20. La Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado en 2024 y 2025, hasta la aprobación de otras cuentas públicas, dispone en su Artículo 20 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 nº 21. En 2024 se introdujo una modificación legislativa en el Anteproyecto de LPGE, para establecer una convocatoria abierta y complementaria a la oferta de empleo público que valore en la fase de concurso los servicios prestados en las FAS, así como la recuperación de los 14.000 efectivos de personal laboral en el Ministerio de Defensa.

- **MEDIDAS DE REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL**

Medida nº 22. La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, respecto de los PEAC, en su artículo 93.3, establece que “la acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tendrá la

condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional”.

En cuanto a la formación profesional vinculada a certificados profesionales, debe decirse que estos tienen validez en todo el territorio nacional. Su carácter acumulable facilita la obtención de los títulos de Técnico de Grado Medio y de Técnico de Grado Superior de Formación Profesional, lo que permitiría cumplir con los requisitos académicos exigidos en la mayoría de convocatorias. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de valoración de estas acreditaciones y certificaciones en la fase de concurso, si así lo establecen las bases de la correspondiente convocatoria. Respecto de las equivalencias, estas son posibles no solo a efectos profesionales, sino también a efectos académicos, de acuerdo con el artículo 27.1 de la citada Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

Medida nº 23. Su implantación requiere abordar una reforma normativa. En consecuencia, tras estudiar el encaje de esta medida en el marco legal vigente, en el seno de la comisión interministerial, se acordó facilitar la realización de la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad en las propias bases y acuartelamientos. En este sentido se ha coordinado con el Ministerio del Interior, el desplazamiento a los Acuartelamientos de los miembros de la Policía Nacional responsables de realizarla.

Asimismo, se continúa concertando con las Comunidades Autónomas convocatorias específicas de los Procedimientos de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales (PEAC) de la familia profesional de la seguridad para personal militar y RED que habilita, si se obtiene la certificación completa y una vez adquirida la Tarjeta de Identificación Profesional (TIP), para ejercer de vigilancia de seguridad.

Además, este Departamento continúa programando anualmente, en el marco del acuerdo de colaboración con el MEFPD, actividades de formación que ofrecen a los militares de Tropa y Marinería de carácter temporal, y a los RED procedentes de esta escala, la posibilidad de obtener el certificado profesional de vigilancia y seguridad privada y protección de personal, así como otros cursos complementarios de dicho campo profesional.

Medida nº 24. Continúa la coordinación y suscripción de acuerdos y convenios con diferentes CC.AA. para obtener los PEAC en especialidades relacionadas con la experiencia profesional del personal de las Fuerzas Armadas. Se han convocado PEAC en más de 150 familias profesionales, más de 600 cualificaciones profesionales y más de 2000 unidades de competencia (actualmente denominados estándares de competencia); procesos de los que se han beneficiado más de 3000 MTM y RED.

Una vez aprobadas las normas generales provisionales para la acreditación de competencias en el ámbito del MDEF, y publicada la correspondiente convocatoria, se está desarrollando el primer procedimiento de acreditación de competencias en el ámbito del MDEF (ACREDITA Def) para el que se han convocado 1800 estándares de competencia a acreditar, que responden a 100 plazas para cada uno de los 9 estándares de competencias que se pueden acreditar de cada una de las dos titulaciones en las que el MDEF tiene acreditados asesores y evaluadores: familia profesional administración y gestión, y familia profesional transporte y mantenimiento.

En 2025 está prevista la convocatoria de dos procedimientos, manteniendo la acreditación de estándares de competencia en las familias profesionales convocadas en 2024 y ampliando las distintas familias profesionales convocadas.

Medida 25. En los últimos 4 años, se han suscrito más de 40 convenios con entidades empresariales privadas y cámaras de comercio para impulsar la contratación de personal militar. Los convenios con asociaciones y federaciones empresariales aglutinan un gran número de empresas, 43 convenios están en vigor a final de 2024. Estas actuaciones de inserción laboral dirigidas a MTM y RED, se han materializado en más de 1200 ofertas de empleo en 2024 (un 42% más que en 2023).

La plataforma SAPROMIL, a 31 de diciembre de 2024, cuenta con 24.083 MTM y RED procedentes de esta escala y ha publicado 233 ofertas de empleo en 2024.

Medida nº 26. Con la aprobación del Real Decreto 38/2019, de 1 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1111/2015 del reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, se ha creado una excedencia por interés particular para posibilitar la aceptación de las ofertas de trabajo, con una reserva del destino durante los cuatro primeros meses, así como la reducción del plazo de preaviso y del tiempo a permanecer en esta situación para los militares temporales.

Medida nº 27. Finalizada la revisión y diseño, será SAPROMIL 4.0 el nuevo sistema de información que en el marco de la EIDP permitirá, con la incorporación de técnicas de inteligencia artificial, impulsar una actuación integral más ambiciosa y eficaz en el ámbito de la orientación profesional del personal militar del Ministerio de Defensa. Coordinado por CESTIC, está previsto desplegar la nueva plataforma tecnológica en 2025 con la puesta en funcionamiento del módulo de empleo y del módulo de comunicación.

Medida nº 28. La Orden Ministerial 49/2023, de 17 de noviembre, por la que se aprueba la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional para personal militar del Ministerio de Defensa contempla en su articulado las estructuras de acompañamiento. Estas estructuras tendrán como responsabilidad principal el asesoramiento y orientación profesional fundamentalmente al personal militar de Tropa y Marinería.

En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, se ha creado un Sistema de Seguimiento y Orientación Laboral, para personal RED, con el objetivo de facilitar información, orientación y seguimiento personalizado para el acceso al mercado laboral.

Dentro del marco del programa Rumbo Empleo, Fase II, se han realizado cursos de orientación profesional dirigido a personal de las OFAP/OAP. Asimismo, durante 2024, se ha realizado un curso de orientación laboral dirigido a Cabos y Suboficiales Mayores dotado con 30.000 euros. Se tiene previsto realizar un segundo curso con las mismas características e importe durante 2025. Además, el Ministerio de Defensa en colaboración con una empresa especializada, proporciona asesoramiento y análisis personalizado al personal de Tropa y Marinería con compromiso temporal con las FAS y a RED sobre capacidades y competencias al objeto de diseñar un proyecto para la consecución de objetivos profesionales y lograr la inserción en el ámbito laboral civil a través de ofertas de empleo acordes al perfil profesional.

Medida nº 29. En coordinación con los Ejércitos dentro del Grupo de Trabajo "Plantillas de personal civil" DIGENPER, se ha finalizado el estudio de los Centros de Mantenimiento de los Ejércitos y Armada. Asimismo, también se ha finalizado el citado estudio en los Centros dedicados al Apoyo a la Fuerza (Residencias, Centros Deportivos) de los Ejércitos y de la Armada.

Medida nº 30. La reserva se está realizando al amparo del artículo 20.3 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería conforme a la redacción dada por Disposición final vigésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Se lleva a cabo analizando la formación del personal que tiene derecho a la reserva de plaza, realizándose en su mayor parte sobre puestos existentes en las unidades de apoyo logístico.

Medida nº 31. Con fecha 19 de mayo de 2020 se han ampliado las titulaciones, a través de la Orden DEF/418/2020, de 14 de mayo, por la que se modifica la Orden DEF/1097/2012, de 24 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas. En mayo de 2022, se publicó la Orden DEF/462/2022, por la que se actualizan y se amplían las titulaciones para el acceso a dichos Cuerpos, y derogaba la Orden DEF/1097/2012.

Por Orden DEF/436/2023, de 26 de abril, se modifica la Orden DEF/462/2022, al objeto de ampliar las titulaciones académicas que se ajustan a los perfiles requeridos para el acceso a las escalas de oficiales en el ámbito del Ciberespacio en las Fuerzas Armadas. Asimismo, se flexibiliza el modelo de acceso por promoción a la Escala de Suboficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina ampliando el abanico de titulaciones de Técnico en Formación Profesional (Grado Medio), con la publicación de la Orden DEF/278/2024, de 18 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 suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Medida nº 32. Por Real Decreto 113/2023, de 21 de febrero, se modifica el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas (RD 309/2021, de 4 de mayo), avanzando en la consolidación de un modelo que potencie la promoción en la carrera militar de aquellos militares que ya forman parte de las Fuerzas Armadas; se suprimen así los límites de edad para el acceso por promoción, con y sin titulación previa, a las escalas de oficiales y suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. En 2024 se implantó la modalidad de acceso por promoción a la escala de oficiales, sin titulación, con créditos adquiridos en la UNED.

Medida nº 33. Se mantiene la reserva de plazas del 40 % (Guardia Civil) y del 20 % (Policía Nacional). Así, en las convocatorias de 2024 resulta en una reserva de 1089 plazas en Guardia Civil, y 521 plazas en la Policía Nacional. También, en 2024, en la convocatoria de acceso al Servicio de Vigilancia Aduanera se han reservado 40 plazas para militares profesionales de tropa y marinería con 5 años servicio, lo que supone una reserva del 40% de las plazas.

	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS RESERVADAS	% RESERVADAS
GUARDIA CIVIL	2.721	1.089	40%
POLICÍA NACIONAL	2.607	521	20%
Sº VIGILANCIA ADUANERA	100	40	40%
TOTAL	5.428	1.650	30%

FIGURA A-9.

Fuente: DIGEREM

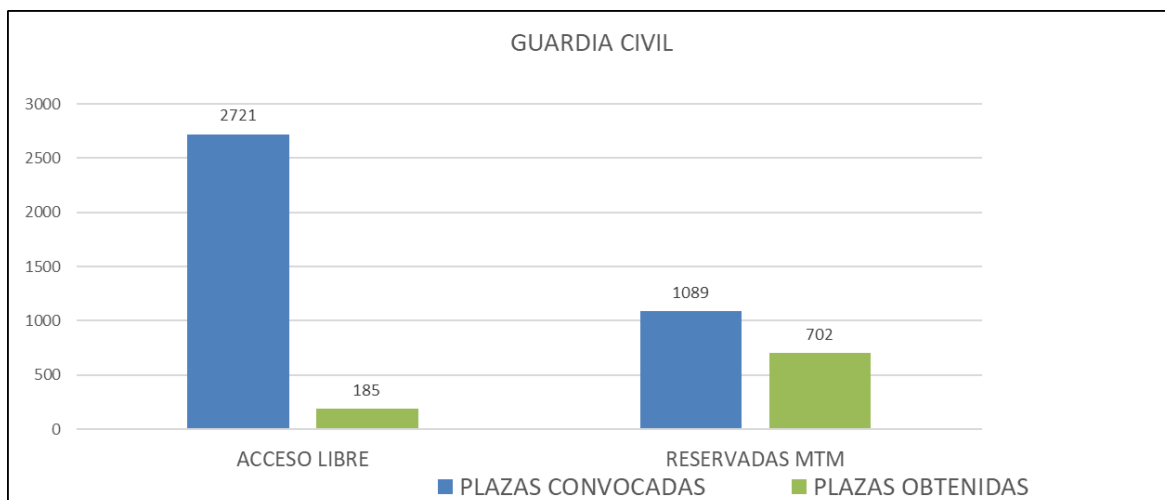


FIGURA A-10.

Fuente: DIGEREM

Medida nº 34. Se ha impulsado la firma de convenios con administraciones autonómicas y locales, para el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección.

- **MEDIDAS RELATIVAS A LA CULTURA DE DEFENSA: MÉRITO POR PERTENENCIA A LAS FAS**

Medida nº 35. Respecto de las actuaciones en materia de Cultura de Defensa y al objeto de poner en valor a los miembros de las Fuerzas Armadas, específicamente al personal militar de tropa y marinería, para visibilizar su labor, formación y experiencia acumulada durante sus años de servicio, en 2024 se han desarrollado diferentes proyectos y premios con esta línea prioritaria en el ámbito de la Cultura de Defensa y se han suscrito convenios con entidades públicas y privadas por los que se promueve el reconocimiento de la formación y experiencia profesional.

Medida nº 36. La normativa vigente ya establece que las propuestas de recompensas, felicitaciones y reconocimiento de valor a la finalización de la misión debe contemplar al personal de las diferentes escalas que componen la Fuerza. Se continúa coordinando con el Estado Mayor de la Defensa el reconocimiento de los méritos individuales de la escala de tropa y marinería.

- **MEDIDAS SOBRE CONVENIOS CON AA.PP: COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y CORPORACIONES LOCALES**

Medida nº 37. Se promueven ante las CC.AA., la tramitación de nuevas leyes de coordinación de policías locales, que habiliten la reserva de plazas para personal militar. Las CC.AA. que actualmente contemplan en su legislación dicha reserva son Andalucía, Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León, La Rioja, Madrid, Murcia, y las Ciudades Autónoma de Ceuta y Melilla.

- **OTRAS MEDIDAS**

Medida nº 38. Mensualmente se analiza la evolución del coste económico de los RED. Se ha formalizado un convenio del Ministerio de Defensa con la Tesorería General de la Seguridad Social,

que permite el cruce de datos sobre la vida laboral de los RED, para conocer su nivel de reinserción laboral y su situación socio laboral, lo que nos permite conocer que, en diciembre de 2024, había empleados en torno al 47%.

Medida nº 39. Desde el 1 de enero de 2021, se ha mejorado el componente general del complemento específico, el complemento de empleo y el componente singular del complemento específico, potenciando el empleo de soldado y marinero con un aumento medio mínimo de 15,11% que añadido a las actualizaciones de las retribuciones de los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos supone un aumento mínimo en sus retribuciones en términos medios de 220,26 € al mes.

El aumento mínimo en sus retribuciones en términos medios ha pasado de 183,21 €/mes a 220,26 €/mes, debido al último incremento retributivo del 0,5% vinculado a la evolución del PIB nominal en 2023 y el incremento del 2% correspondiente a 2024.

- **MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE IMPLEMENTACIÓN**

Medida nº 40. En la Memoria-Informe del año 2024, igual que en años anteriores, del Observatorio de la vida militar se detalla el "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", del correspondiente ejercicio.

ANEXO B CONVENIOS IMPULSADOS POR SAPROMIL

Convenios, impulsados por SAPROMIL, firmados por el Ministerio de Defensa con diferentes entidades de las administraciones públicas y entidades privadas.

1. Con la Administración General del Estado

- Adenda de modificación y prórroga al Convenio con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, S.M.E., M.P., SA. BOE-A-2025-10373
- Convenio con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, S.M.E., M.P., SA, (INCIBE). BOE-A-2024-10484
- Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. BOE-A-2025-4662
- Acuerdo interdepartamental con el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. BOE-A-2024-16108.
- Convenio con Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE). BOE-A-2023-84.
- Adenda de prórroga y modificación al convenio con la Tesorería General de la Seguridad Social sobre cesión de datos. BOE-A-2025-859.
- Convenio con la Tesorería General de la Seguridad Social sobre cesión de datos. BOE-A-2021-776.

2. Con Comunidades Autónomas

- Convenio con la Generalitat Valenciana y Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación. BOE-A-2024-16292.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el Servicio Regional de Empleo y Formación. BOE-1-A-2024-16289.
- Adenda modificativa al Convenio con el Gobierno de Aragón (INAEM). BOE-A-2024-12088.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de Galicia. BOE-A-2023-17707.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón. BOE-A-2023-13907.
- Convenio con la Comunidad de Madrid. BOE-A-2023-13174.
- Convenio con el Gobierno de Aragón (INAEM). BOE-A-2022-11119.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOE-A-2022-8718.
- Adenda de prórroga y modificación al Convenio marco de colaboración con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. BOE-A-2022-1105.
- Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón. BOE-A-2021-17808.
- Convenio marco de colaboración con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. BOE-A-2018-386.

3. Convenios Ciudades Autónomas

- Convenio con la Ciudad de Ceuta. BOE-A-2023-19180.
- Convenio con la Ciudad de Melilla. BOE-A-2021-15074

4. Convenios con Federaciones de Municipios y Provincias

- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias. BOE-A-2024-25759.
- Convenio con la Federación de Entidades locales de las Islas Baleares/Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears. BOE-A-2024-20244.

5. Convenios con Universidades

- Convenio entre el Ministerio de Defensa y el Grupo San Valero. BOE-A-2023-06858.
- Convenio con la Universidad Internacional de La Rioja. BOE-A-2022-7505.
- Convenio con la Universidad de Málaga. BOE-A-2021-6332.

6. Convenios con Fundaciones

- Convenio con la Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León. BOE-A-2024-26326
- Convenio con la Fundación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). BOE-A-2021-6728.

7. Convenios con Federaciones y Confederaciones

- Adenda de modificación y prórroga del Convenio con la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. BOE-A-2024-23300.
- Convenio con la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha. BOE-A-2024-23299.
- Convenio con la Confederación Nacional de Asociaciones de Instaladores y Fluidos (CONAIF), BOE-A-2024-21476.
- Convenio con la Confederación Empresarial Navarra. BOE-A-2024-16821.
- Convenio con la Confederación Empresarial Navarra. Corrección de errores. BOE-A-2024-17525.
- Convenio con la Federación de Empresas de La Rioja. BOE-A-2024-14906.
- Convenio con la Confederación de Empresarios de Málaga. BOE-A-2024-13019.
- Convenio con la Confederación Regional Empresarial Extremeña. BOE-A-2024-04651.
- Convenio con la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana. BOE-A-2023-13908.
- Convenio con la Confederación de Empresarios de La Coruña. BOE-A-2023-2137.
- Convenio con la Confederación de Empresarios de Pontevedra. BOE-A-2022-18529.
- Convenio con la Confederación Granadina de Empresarios. BOE-A-2022-15252.
- Convenio Confederación Empresarial de la Provincia de Almería. BOE-A-2022-15195.
- Convenio con la Federación Regional de Organizaciones y Empresas de Transporte de Murcia. BOE-A-2022-10021.
- Convenio con la Federación Onubense de Empresarios. BOE-A-2021-21474.
- Convenio con la Confederación Empresarial de la Provincia de Tarragona. BOE-A-2021-18680.
- Convenio con la Confederación de Empresarios de Córdoba. BOE-A-2021-18239.
- Convenio con la Federación Empresarial Segoviana. BOE-A-2021-11435.
- Convenio con la Confederación de Empresarios de Melilla. BOE-A-2021-6633.
- Convenio con la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares. BOE-A-2021-5544.
- Convenio con la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. BOE-A-2020-13252.

8. Convenios con Asociaciones Empresariales y Cámaras

- Convenio con el Clúster de la industria de Defensa (CID). BOE-A-2024-25105.
- <https://www.boe.es/boe/dias/2024/11/09/pdfs/BOE-A-2024-23297.pdf>
- Convenio con la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos. BOE-A-2024-15067
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de La Rioja. BOE-A-2024-14980.
- Convenio con la Asociación Empresarial de Transporte de Mercancías por Carretera de Galicia. BOE-A-2024-13549
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Santa Cruz de Tenerife. BOE-A-2024-13397.
- Convenio con la Asociación Empresa Ribera. BOE-A-2024-11943.
- Convenio con la Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio. BOE-A-2023-24598.
- Convenio con la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Pontevedra. BOE-A-2023-9606.
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Gran Canaria. BOE-A-2023-520.
- Convenio con el Consejo Andaluz de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. BOE-A-2022-17143.
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Granada. BOE-A-2022-15253.
- Convenio con la Asociación de Empresas de Autocares Direbús España. BOE-A-2022-10533.
- Convenio con la Asociación Clúster de Automoción de La Rioja. BOE-A-2021-21051.
- Convenio con Clúster de Automoción de Aragón. BOE-A-2021-17634.
- Convenio con el Consejo Aragonés de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Servicios. BOE-A-2021-17556.
- Convenio con las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Asturias. BOE-A-2021-14961.
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Tarragona. BOE-A-2021-9883.
- Convenio con el Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunidad Valenciana. BOE-A-2021-2102.
- Convenio con la Agrupación Segoviana de Empresarios de Transportes. BOE-A-2021-873.
- Convenio con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria. BOE-A-2020-9893.

9. Acuerdos en Ayuntamientos

- Convenio con el Ayuntamiento de Madrid. BOE-A-2022-17297.

ANEXO C ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
AALOG	AGRUPACIÓN DE APOYO LOGÍSTICO
ACIETOFAS	ASOCIACIÓN CUERPO DE INGENIEROS ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES DE LAS FAS
ACIME	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MILITARES Y GUARDIAS CIVILES CON DISCAPACIDAD
ADIF	ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS
AEO	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES OPERATIVAS
AET	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS
AG	AUTORIDAD DE GESTIÓN
ALPER	ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA
API	APPLICATION PROGRAMMING INTERFACES
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
BAE	BASES, ACUARTELAMIENTOS Y ESTABLECIMIENTOS
BMC	BASE MIGUEL DE CERVANTES (LIBANO)
BOD	BOLETÍN OFICIAL DE DEFENSA
BOE	BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
CADCOG	CURSO DE APTITUD PARA EL DESEMPEÑO DE LOS COMETIDOS DE OFICIAL GENERAL
CC	CUERPOS COMUNES
CDE	COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL
CDMF	CENTROS DOCENTES MILITARES DE FORMACIÓN
CDSCA	CENTRO DEPORTIVO SOCIOCULTURAL DE LA ARMADA
CDSCM	CENTRO DEPORTIVO SOCIOCULTURAL MILITAR
CEI	CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL
CEFOR/CEFOT	CENTRO DE FORMACIÓN DE TROPA
CGCE	COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO
CI	COMPROMISO INICIAL
CIEOF	CUERPO DE INGENIEROS. ESCALA DE OFICIALES
CLD	COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN
CM	CONCURSO DE MÉRITOS
CMS	CUERPO MILITAR DE SANIDAD
CNCP	CATÁLOGO NACIONAL CUALIFICACIONES PROFESIONALES

CNP	CUERPO NACIONAL DE POLICÍA
COPERFAS	CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
COPLAN	COORDINADOR DEL PLAN DE CALIDAD DE VIDA
CP	CODIGO PENAL
CPM	CODIGO PENAL MILITAR
CSCE	COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO
CVCDEF	CAMPUS VIRTUAL CORPORATIVO DE LA DEFENSA
DIAPER	DIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL
DIGENPER	DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
DIGEREM	DIRECCIÓN GENERAL DE RECLUTAMIENTO Y ENSEÑANZA MILITAR
DIPE	DIRECCIÓN DE PERSONAL
EA	EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
EFESO	PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO SOCIAL
EIDP	ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL
EMAD	ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
EMCE	ESCUELA MILITAR DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENAIRE	ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL (NAVEGACIÓN AÉREA Y ESPACIO AÉREO)
EPI	EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
ESCO	Código de Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (en inglés)
ET	EJERCITO DE TIERRA
FAS	FUERZAS ARMADAS
FCSE	FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO
FN	FUERZA NAVAL (ARMADA)
FP	FORMACION PROFESIONAL
FPE	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
FSE	FONDO SOCIAL EUROPEO
FUNDAE	FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO
HAM	HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN
INAEM	INSTITUTO ARAGONES DEL EMPLEO
INCUAL	INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES
INJUVE	INSTITUTO DE LA JUVENTUD
INVIED	INSITTUTO DE LA VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA
INVIFAS	INSTITUTO DE LA VIVIENDA DE LAS FUERZAS ARMADAS
IPEC	INFORME PERSONAL DE CALIFICACIÓN
IPOR	INSTRUCCIÓN PERMANENTE DE ORGANIZACIÓN (ARMADA)
IRE	INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA EVENTUAL
ISDEFE	INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA
ISFAS	INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
LCM	LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR
LODD	LEY ORGÁNICA 9/2011 (27 DE JULIO) DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS
LTM	LEY 8/2006, DE 24 DE ABRIL, DE TROPA Y MARINERIA

MADOC	MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA
MAPER	MANDO DE PERSONAL
MEFPD	MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL y DEPORTE
MTES	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MTM	MILITAR DE TROPA Y MARINERÍA
NSE	ELEMENTO DE APOYO NACIONAL (National Support Element)
OADISFAS	OFICINA DE APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS
OC	ORGANO CENTRAL
OFAP	OFICINA DE APOYO AL PERSONAL
OI	ORGANISMO INTERMEDIO
OMI	OBSERVATORIO MILITAR DE LA IGUALDAD
OTP	ORGANO DE TRABAJO PERMANENTE
OVM	OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR
PAD	PENDIENTE DE ASIGNACIÓN DE DESTINO
PAHUET	PATRONATO DE HUERFANOS DEL EJÉRCITO DE TIERRA
PAIDP	PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL DE DESARROLLO PROFESIONAL
PEAC	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS
PEACDEF	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS DE DEFENSA
PIJ	PUNTO DE INFORMACIÓN JUVENIL
PIOL	PLAN INTEGRAL DE ORIENTACIÓN LABORAL
PLEST	PLANES DE ESTUDIO
PO	PROGRAMA OPERATIVO
POEFE	PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN
PPT	PLIEGOS DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS
PRL	(SERVICIO DE) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
RED	RESERVISTA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD
REHERVETFASYGC	REAL HERMANDAD DE VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA GUARDIA CIVIL
RMASD	RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO
RPM	RELACIÓN DE PUESTOS MILITARES
SAPAD	SEVICIO ACTIVO. PENDIENTE DE ASIGNACIÓN DE DESTINO
SAPROMIL	SISTEMA DE APROVECHAMIENTO DE LAS CAPACIDADES PROFESIONALES DEL PERSONAL MILITAR
SAPZO	SISTEMA DE APOYO AL PERSONAL EN ZONA DE OPERACIONES
SECAVI	SECCIÓN DE CALIDAD DE VIDA Y APOYO A LAS INSTALACIONES
SEGENTE	SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SGPRL	SISTEMA DE GESTIÓN DE PRL
SEPE	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SIPERDEF	SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAL DEL MINISDEF
SP	SERVICIO DE PREVENCIÓN (DE RIESGOS LABORALES)
SNCFP	SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL
SSI	SECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACION
SUBAPER	SUBDIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL DEL ET

TBAE	TÉCNICAS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
TERVIES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL "TERCIOS VIEJOS"
TGCF	TEST GENERAL DE LA CONDICIÓN FÍSICA
TIC	(CURSOS DE) TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN
TTM	TÍTULO DE TÉCNICO DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
UAFSE	UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO
UCSP	UNIDAD DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
UCO	UNIDAD, CENTRO U ORGANISMO
UHEFA	UNIDAD DE HERIDOS Y FALLECIDOS
UME	UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS
UMT	UNIÓN DE MILITARES DE TROPA
UPA	UNIDAD DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO