Memoria Informe año 2024

Observatorio de la vida militar

CORTES GENERALES

Memoria Informe año 2024

Observatorio de la vida militar

CORTES GENERALES

ÍNDICE

Presentación 9

Resumen ejecutivo 13

I. Memoria anual del Observatorio de la vida militar 25

1. Introducción 27

2. Actividad del Observatorio 28

2.1. Comparecencia ante las comisiones de defensa 28
2.1.1 Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Congreso. 28
2.1.2. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Senado 29
2.2. Reuniones ordinarias y extraordinarias 30
2.2.1. Sesión ordinaria del 02 de abril de 2024 30
2.2.2. Sesión extraordinaria del 18 de septiembre de 2024 30
2.2.3. Sesión ordinaria del 02 de diciembre de 2024 31

3. Visitas a unidades militares 32

4. Otras actividades del Observatorio 48

5. Presupuesto económico del Observatorio de la vida militar 58

Anexo A Noticias en prensa sobre el Observatorio de la vida militar 63

II. Informe anual del Observatorio de la vida militar 67

1. Efectivos de personal 71

1.1. Personal militar en servicio activo 72
1.1.1. Cuadros de mando 76
1.1.2. Personal militar de complemento 76
1.1.3. Personal militar de tropa y marinería 78
1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas 81
1.2. Personal militar apto con limitaciones (APL) 84
1.3. Personal militar en situación administrativa de reserva 85
1.4. Personal militar en otras situaciones administrativas 88
1.5. Personal militar reservista 90
1.5.1. Reservistas voluntarios 90
1.5.2. Reservistas de especial disponibilidad 94
1.6. Personal militar retirado 94

2. El estado de la condición de militar durante el año 2024 97

2.1. Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas 97
2.2. Iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida 98
2.2.1. Subsecretaría de Defensa 100
2.2.2. Dirección General de Personal 103
2.2.3. Ejército de Tierra 104
2.2.4. Armada 109

2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio 112
2.2.6. Cuadros comparativos iniciativas y quejas 114
2.2.7. Conclusiones 115
2.2.8. Defensor del Pueblo 115
2.2.9.Temas trasladados directamente al Observatorio de la vida militar 117
2.3. El consejo de personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) 117
2.3.1. Las Asociaciones Profesionales de las FAS y las asociaciones de retirados y con discapacidad 118
2.3.2. Composición y designación de los componentes del COPERFAS... 120
2.3.3. Plenos del COPERFAS 123
2.3.4. Disposiciones normativas tratadas en las sesiones del COPERFAS 124
2.3.5. Asuntos debatidos en los plenos del COPERFAS 125
2.3.6. Comisiones temporales del COPERFAS 128
2.3.7. Peticiones de información de las Asociaciones Profesionales 129
2.3.8. Medidas de apoyo a las Asociaciones Profesionales. 129
2.3.9. Otras actividades. 130
2.4. Recursos jurídicos 131
2.5. Estadística disciplinaria 134
2.6. Actividad penal de los tribunales militares 137
2.7. Situación del acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas 142
2.7.1. Valoración del protocolo 145
2.7.2. Datos estadísticos 146
2.7.3. Memorias individuales por UPA 147
2.7.4. Materialización de la prevención de acoso en la enseñanza de formación. 153
2.8. Apoyo al personal 163
2.8.1. Apoyo a heridos y familiares de fallecidos 163
2.8.2. Apoyo a la discapacidad 166
2.8.3. Condiciones de vida y trabajo en las unidades 169
2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales 196
2.8.6. Los Centros de Educación Infantil (CEI) 239
2.9. La conciliación en las Fuerzas Armadas. 242
2.9.1. Modificaciones a textos legales, actualización normativa y criterios interpretativos emitidos en 2024 242
2.9.2. Proyectos sobre mejoras de las condiciones de conciliación de la vida profesional, personal y familiar. 245
2.9.3. Relación de las medidas de conciliación a las que se acogen los militares. Evolución global y medidas concedidas durante el año 2024 246
2.9.4. Evolución particular del número de militares que se han acogido a alguna medida de conciliación entre 2020 y 2024. 247
2.9.5. Valoración de las medidas de conciliación desde la Dirección General de Personal, Estado Mayor de la Defensa, los Ejércitos y la UME 261
2.10. Movilidad geográfica del personal en las Fuerzas Armadas 268
2.10.1 Razones para la movilidad geográfica 270
2.10.2 Los traslados. Estímulos, problemas y factores que afrontan los militares por la movilidad 271
2.10.3. Los desplazamientos 289
2.10.4 Conclusiones respecto a la movilidad del militar. 292
3. Los elementos que configuran la carrera militar 295
3.1. Acceso a la carrera militar y reclutamiento 296

3.2. Seguimiento de las medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados dirigidas a la promoción profesional del personal militar de tropa y marinería y a facilitar la insercion laboral en el ámbito civil de los militares de tropa y marinería que finalizan su compromiso con las Fuerzas Armadas 303
3.3. Enseñanza militar 311
3.3.1. Oficiales y suboficiales egresados 311
3.3.2. Bajas en las academias, escuelas y centros docentes militares de formación 312
3.3.3. Procesos de promoción 313
3.3.4. Evaluación de la enseñanza 317
3.4 Ascensos y evaluaciones 322
3.4.1. Personal evaluado para el ascenso 323
3.4.2. Personal evaluado para la asistencia a cursos 325
3.4.3. Evaluaciones para la renovación de compromiso, compromiso de larga duración y condición de permanente 326
3.4.4. Renuncias a la evaluación para el ascenso 327
3.4.5. Personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones 328
3.5. Destinos 330
4. Reconocimientos de carácter honorífico: recompensas militares, ascensos de carácter honorífico 332
4.1. Recompensas militares 332
4.1.1. Cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo 332
4.1.2. Grandes cruces y cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo blanco. 333
4.1.3. Menciones honoríficas 334
4.2. Ascensos con carácter honorífico 335
5. El instituto de la vivienda, infraestructura y equipamiento de la defensa INVIED O.A. 336
5.1. La creación del INVIED O.A. 336
5.2. La compensación económica 337
5.3. La adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial 343
5.4. La concesión de ayudas económicas para el acceso a la vivienda en propiedad 347
6.Seguridad social de las Fuerzas Armadas 348
6.1. El colectivo protegido 350
6.2. Prestaciones 352
6.2.1. Número de prestaciones e importe de indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024 353
6.2.2. Pensiones complementarias e importe por inutilidad para el servicio por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024 .. 354
6.2.3. Número de prestaciones e importe por gran invalidez por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024: 354
6.3. Sugerencias y quejas de los miembros de las fas, sus familiares o asimilados 355
6.3.1. Sugerencias y reclamaciones: 355
6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas. 356

6.3.3. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas 357
6.4. Evolución del presupuesto asignado al ISFAS en los últimos cinco años. Evaluación del alcance 358
6.5. Situación de los recursos humanos del ISFAS y su evolución. evaluación e impacto en los servicios centrales y territoriales y en los servicios prestados por el ISFAS..... 359
6.6. Asistencia sanitaria. Prestaciones. Breve situación actual y evolución futura..... 359
6.7. Asistencia sanitaria en el extranjero. Prestaciones y evolución 359
6.8. Principales retos para el ISFAS 360
7. Retribuciones del personal militar..... 360
7.1. Sistema retributivo de las Fuerzas Armadas 361
7.1.1. Retribuciones básicas 361
7.1.2. Retribuciones complementarias..... 363
7.1.3. Otras retribuciones e indemnizaciones 367
7.1.4. Conclusiones. 371
7.2. Asignación reservistas especial disponibilidad 372
7.3. Indemnizaciones y retribuciones de los reservistas voluntarios..... 373
7.4. Retribuciones por participación en operaciones de apoyo a la paz y ayuda humanitaria..... 374
7.5. La situación de reserva..... 375
8. Prevención de riesgos laborales 378
8.1. Generalidades 378
8.2. Estructura de los servicios de prevención en el minisdef y su grado de cobertura 378
8.3. Siniestralidad laboral del personal militar. Accidentes de trabajo..... 379
8.4. Unidad de coordinación de los servicios de PRL del MINISDEF (UCSP) ... 380
8.5. Los recursos humanos..... 381
8.6. Resumen de las actividades UCSP 381
8.7. Resumen global de actividades de los servicios de prevención (SP) en 2024 383
8.8. Formación 384
8.9. Vigilancia de la salud..... 384
8.10. Acciones especificas de PRL realizadas en el ámbito de FAS 385
8.11. Cursos y conferencias sobre PRL realizadas en el ámbito de las FAS.... 386
9. Normativa aprobada..... 388
9.1. Subsecretaría de Defensa 388
9.2. Ejército de Tierra..... 392
9.3. Armada..... 393
9.4. Ejército del Aire y del Espacio..... 393

ANEXOS AL INFORME ANUAL DEL AÑO 2024 395

Anexo A

Efectivos de personal 397

Anexo B

Consejo de personal de las fas 405

Anexo C

Iniciativas y quejas 2022/2024..... 429

Anexo D

Sanciones disciplinarias por tipo de falta y tipo de sanción 2020/2024 431

Anexo E

Sentencias condenatorias y absolutorias 2022/2024 433

Anexo F

Retribuciones 435

Componente singular del complemento específico 435

Anexo G

Enseñanza 437

Anexo H

Grupo de localidades para la compensación económica del INVIED O.A. 439

Anexo J

El servicio de prevención de riesgos laborales 443

Anexo K

Residencias y alojamientos logísticos con porcentajes de ocupación superiores al 80% 455

III. Dictámenes de la comisión de defensa del congreso de los diputados 461

Seguimiento 461

IV. Recomendaciones generales 479

Bibliografía 487

Abreviaturas y acrónimos empleados 489

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Este documento, elaborado anualmente por el Observatorio de la vida militar, como un órgano colegiado, asesor y consultivo, adscrito a las Cortes Generales, tiene por objeto dar cuenta de las actividades más destacadas desarrolladas a lo largo del año 2024 por el Observatorio de la vida militar, de acuerdo con los cometidos asignados en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como analizar diversas cuestiones relacionadas en esta norma legal.

Ha sido aprobado por unanimidad en la sesión ordinaria celebrada el pasado septiembre, y se remitirá a las comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado, en cumplimiento del artículo 54.4 y disposición final undécima de la citada Ley Orgánica 9/2011.

El documento se encuentra estructurado en cuatro partes:

I. Memoria de actividades del Observatorio de la vida militar.
II. Informe sobre distintos aspectos relacionados con el estado de la condición militar y los elementos que integran la carrera militar, de acuerdo con las funciones asignadas al Observatorio de la vida militar en el artículo 54 y disposición final undécima de aquella Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
III. Dictámenes de la Comisión de Defensa en relación con los informes del Observatorio y su seguimiento.
IV. Recomendaciones generales, planteadas por el Observatorio.

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

dades más relevantes realizadas durante el año 2024 en cumplimiento de las funciones asignadas.

En la segunda parte del documento, en el «informe anual», se aborda el análisis del estado de la condición militar a través de las normas más importantes relacionadas con este amplio concepto. La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece en su artículo 74 que «la carrera militar de los miembros de las Fuerzas Armadas queda definida por la ocupación de diferentes destinos, el ascenso a los sucesivos empleos y la progresiva capacitación para puestos de mayor responsabilidad, combinando preparación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos de su cuerpo y en el ejercicio de las facultades de su escala y, en su caso, de las especialidades que haya adquirido». En este sentido, se aborda también en el informe anual el estado en que se encuentran los elementos principales que definen la carrera militar, como es el reclutamiento y el acceso a la carrera, la enseñanza, los procesos de promoción, los procesos de evaluación y ascensos, las retribuciones o los destinos. También se hace referencia al reconocimiento de carácter honorífico en lo referente a dos importantes vicisitudes de la vida profesional del militar como son los ascensos y recompensas, así como a la protección social de los militares a través del Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

La parte tercera, hace un seguimiento de los dictámenes elaborados anualmente por la Comisión de Defensa y basados en los informes del Observatorio. Cumple un doble objetivo, el ya mencionado de seguimiento y se añade el de evaluación del grado de cumplimiento de los dictámenes. También, puede entenderse, que de forma implícita, evalúa la actividad del propio Observatorio de la vida militar, cumplimentándose lo establecido en la Disposición Final Undécima, apartado 1.d), de la referida Ley Orgánica 9/2011.

La cuarta parte, varía con respecto a documentos de años anteriores, en el sentido de que reúne en un mismo bloque las recomendaciones que emanan de la Memoria Informe.

Como novedad, el estudio específico realizado sobre «el apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral» se publicará en un documento separado de la Memoria Informe del año 2024.

A lo largo de todo este documento, se utiliza el género gramatical masculino para referirse a colectivos mixtos, como aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva. Tan solo cuando la oposición de sexos sea un factor relevante en el contexto se explicitarán ambos géneros.

Finalmente, para facilitar la comprensión de los términos utilizados en este documento, al final del mismo se detallan las abreviaturas y acrónimos utilizados en su redacción.

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

Durante el año 2024 el Observatorio de la vida militar, ha desempeñado sus cometidos y tareas con relativa normalidad, contando únicamente con seis miembros al producirse la baja de uno más de sus miembros, en diciembre que se añade a las dos anteriores, no habiendo sido reemplazados en el cierre de este documento mediante su nombramiento por las Cortes Generales. A esto se añade un año más, la reducida plantilla y cobertura del Órgano de Trabajo, tal y como se manifestó en el dictamen emitido por la Comisión de Defensa del Congreso relativo a la Memoria Informe de 2022.

La memoria-informe que se presenta está compuesta por cuatro bloques: 1) la memoria de actividades del Observatorio, 2) el informe anual sobre el estado de la condición militar y los elementos que integran la carrera militar, y, finalmente, 3) seguimiento de los sucesivos dictámenes de la Comisión de Defensa del Congreso, y 4) recomendaciones generales que surgen de los análisis realizados en los anteriores apartados. En anteriores documentos el cuarto bloque, estaba basado en el estudio de un tema específico de interés general para el militar. Este año este tema específico constituirá un documento aparte, publicado de forma separada de la memoria-informe, y estará dedicado a «El apoyo a la promoción profesional y a la inserción a la vida laboral».

Memoria

En el año 2024 el Observatorio celebró tres reuniones, dos ordinarias y una extraordinaria. Las decisiones y temas debatidos en las mismas se detallan en el apartado I. 2.2. A continuación se detallan los temas más relevantes tratados:

– En la primera reunión, celebrada el 2 de abril de 2024, el Presidente D. Mariano Casado informó del contenido y resultados de las reuniones mantenidas con los Mandos

de Personal de los Ejércitos y la Armada, el incremento de la difusión y conocimiento del Observatorio en los centros docentes de formación militar y la convocatoria de reunión con las Asociaciones Profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

– En su segunda reunión, en sesión extraordinaria, celebrada el 18 de septiembre, se detalló el nuevo formato de la memoria-informe destacándose la creación de un nuevo apartado en el que de forma «visual» se hace un seguimiento de las recomendaciones y dictámenes que se han planteado en las Comisiones de Defensa, lo que constituirá un método de evaluación tanto del Observatorio como de la actividad del Ministerio en relación con los dictámenes emitidos por las Comisiones de Defensa.

  El presidente presentó una actualización de las actividades pendientes relacionadas con el X Aniversario del Observatorio, destacando la realización de un acto en las Cortes Generales.

  Se reiteró la necesidad de cobertura de los dos puestos vacantes en el Observatorio y, por último, se recordó que sigue pendiente la elaboración por parte de las Cortes Generales, de un reglamento de funcionamiento del Observatorio.

– En la tercera reunión, de 2 de diciembre, se decidió por unanimidad tratar como tema específico para 2025 «Las retribuciones del personal militar», y cambiar el formato de la memoria-informe de forma que en el futuro se publique de forma separada el estudio específico.

En cuanto a las visitas a realizar a lo largo del 2025 se aprobó atender a las propuestas de los Ejércitos y Armada y además añadir aquellas que el Observatorio estime convenientes para la elaboración del estudio específico.

Las visitas realizadas a unidades, tienen por objeto conocer de cerca la problemática que plantea el personal de las unidades visitadas, de forma que se mantienen entrevistas con los representantes de cada una de las categorías militares (oficiales, suboficiales y tropa y marinería) ya que la perspectiva de cada grupo suele presentar matices diferentes sobre los temas tratados en algunos casos. Las visitas realizadas han sido las siguientes:

– Brigada de Infantería de Marina «Tercio de Armada». San Fernando (Cádiz).
– 41.ª Escuadrilla de Escoltas. Rota (Cádiz).
– Base Militar «Araca» del Ejército de Tierra. Vitoria-Gasteiz.
– Agrupación de la Base Aérea de Torrejón. Madrid.
– Agrupación de Infantería de Marina de Madrid. Madrid.
– Base Militar «General Menacho» del Ejército de Tierra. Bótoa (Badajoz).
– Base Aérea de Cuatro Vientos. Madrid.

Las preocupaciones comunes detectadas en estas visitas, son las ya escuchadas en visitas de años anteriores, lo que demuestra que la situación al respecto no ha cambiado prácticamente nada. Están relacionadas con las retribuciones, que se consideran muy bajas, a lo que se añade la problemática de la vivienda causada por la movilidad de los militares, que se ve agravada por la falta de viviendas militares, y por lo limitada (en el tiempo y primeros empleos) ayuda del INVIED al personal desplazado de su residencia habitual. A lo anterior se añade la dificultad de escolarización de los hijos, incrementada en determinadas regiones con lenguas cooficiales, y la pérdida económica que supone en determinados casos el abandono del cónyuge de sus empleos y carreras profesionales. Es reiterativo en todas las visitas las quejas por las dietas, cuyo importe no ha variado en décadas, lo que causa problemas en las comisiones de servicio al no cubrir los precios de alojamiento y manutención actuales.

Informe anual

El informe anual contiene un análisis general sobre el estado de la condición del militar a través de los desarrollos de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, de las disposiciones normativas más importantes relacionadas con este amplio concepto de la condición militar, de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y de las condiciones de vida en las unidades, así como de las actas e informes del Consejo de Personal. También se analizan los principales elementos que configuran la carrera militar, como son los relativos al reclutamiento, el modelo de enseñanza, los procesos de promoción y de ascensos, así como los reconocimientos de carácter honorífico, y otras cuestiones que también entran dentro del ámbito de competencias del Observatorio.

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

Con fecha 1 de enero de 2025 el personal militar en servicio activo totaliza 116.739 militares, lo que supone un ligero incremento de 329 efectivos con respecto al año anterior. De esos 116.739 efectivos, 40.656 (34,83%) son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), que son 56 más que en el año 2023. Por su parte, el total de efectivos de tropa y marinería, a la misma fecha 1 de enero de 2025, era de 76.083 efectivos (278 más que el año anterior), lo que representa el 65,17 % del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 13.422 son militares de carrera (17,64%) esto es, tienen una relación de servicios con las Fuerzas Armadas de carácter permanente, 79 más que el año anterior, 35.465 (46,61%) tienen un compromiso de larga duración, que suponen 469 más que en 2023, y 27.196 (35,75%) se encuentran en su compromiso inicial, 270 menos que en 2023.

En cuanto a la situación cuantitativa de la mujer en las Fuerzas Armadas, el año 2024 finalizó con un incremento de 119 mujeres con respecto a 2023, alcanzándose el 13,1%, lo que posiciona a España, por encima de la media de los países de la OTAN con un 12,73.

El personal militar apto con limitaciones (APL) que puede ocupar determinados destinos ha reflejado una notable disminución de 787 militares APL, quedando este número en la cifra de 2727, que supone el 2,33% del personal en situación de servicio activo. La Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta situación, llegando al 3,18 % de sus efectivos, siendo el 2,59% en el Ejército de Tierra y el 0,90% en el Ejército del Aire y del Espacio.

Respecto a 2023 se observa que el número de personal en reserva se ha reducido en casi 1000 militares. Por su parte, del total de los oficiales generales, oficiales y suboficiales que se encuentran en situación de reserva (11.747), sólo el 8,29% (974 personas) está ocupando un destino.

En cuanto al personal militar en situaciones distintas a las de activo o reserva (servicios especiales y excedencia), a fecha de 1 de enero de 2025, eran 5476, lo que supone un 4,70% con respecto al personal en servicio activo.

En lo que se refiere al modelo de reservismo voluntario, cabe destacar que desde el año 2018 el incremento de la partida presupuestaria dedicada a la formación y activación de reservistas voluntarios se ha incrementado en más de un 400%, pasando de los 2.000.000 de euros en 2018 a los 8.503.080 en el 2024. El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2025, asciende a 2969 de los cuales el 63 % son oficiales, el 25 % son suboficiales y el 12 % corresponden a personal de tropa y marinería. A pesar de que la oferta de plazas se ha incrementado en 50 plazas con respecto a la del año a anterior, finalmente se aprecia una disminución de 122 efectivos con respecto al año anterior.

Durante el año 2024 han pasado a retiro, por las distintas causas previstas en la Ley, un total de 2598 militares, 1 menos que en el año 2023.

Conforme con lo previsto en el artículo 54.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el Observatorio de la vida militar recibirá la información anual que han de elaborar los Mandos de Personal sobre el contenido de las iniciativas planteadas por el personal militar al amparo del artículo 28 del mismo texto legal y de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida. En este sentido, y según la información recibida, durante el año 2024 se han tramitado un total de 153 iniciativas, de las cuales se han inadmitido 26, se han estimado 18 y se han desestimado 45, encontrándose el resto aún en tramitación al terminar el año. Puede apreciase una gran disminución en la presentación de iniciativas ya que en el año anterior fueron 286 las presentadas, dándose la circunstancia que éstas han aumentado notablemente en cuanto se refiere a las planteadas por personal de cuerpos comunes.

Por otra parte, también el mismo artículo 28 de la Ley Orgánica reconoce el derecho del militar a formular quejas sobre el régimen de personal o las condiciones de vida, siendo el aspecto formal del ejercicio de este derecho igualmente regulado en el ya citado Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo. En el año 2024 se han tramitado en las Fuerzas Armadas un total de 121 quejas, de las cuales se han inadmitido 57, se han estimado 29 y se han desestimado 17. Como en años anteriores, la mayor parte de las quejas se han referido a las condiciones de vida y al estado de las instalaciones en las unidades. Al igual que ya ha ocurrido con las iniciativas, el número de quejas tramitadas ha disminuido con respecto a 2023, con 190 quejas presentadas.

Las quejas de militares relativas al régimen de personal militar recibidas por el Defensor del Pueblo han sido 64, número sensiblemente mayor a las presentadas en 2023, que fueron 45. Esencialmente, las quejas se refieren a demoras en la resolución de expedientes para la determinación de condiciones psicofísicas y en la resolución de expedientes de solicitud de ascensos con carácter honorífico, disconformidad con determinadas causas médicas de exclusión para el acceso a las Fuerzas Armadas.

Sobre la base de lo previsto en los artículos 50.5 y 54.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, también se recoge en el informe anual del Observatorio un resumen de los informes y las actas de las reuniones del Consejo de Personal celebradas durante el año. Así, durante el año 2024 el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) ha celebrado 5 reuniones, 4 de carácter ordinario y 1 de carácter extraordinario. El pleno del COPERFAS ha debatido durante 2024 un total de 71 asuntos sobre los que se han alcanzado 32 nuevos acuerdos, habiéndose tenido conocimiento de 15 proyectos normativos. Las principales cuestiones planteadas por las Asociaciones Profesionales se refirieron a Retribuciones/indemnizaciones, temas de enseñanza, titulaciones, formación,

apoyo a la movilidad geográfica, condición militar, situaciones administrativas, compromisos y consideración de profesión de riesgo y coeficientes reductores.

En lo que se refiere a recursos jurídicos, en el número de recursos administrativos (alzada y reposición) interpuestos en vía administrativa se aprecia un notable aumento en el cómputo total respecto a los de años anteriores, 2057 frente a los 1166 del año 2023 y los 1146 del año 2022, apreciándose un incremento prácticamente en todas las materias (personal militar, reclutamiento/enseñanza, retribuciones, inutilidad física, ISFAS, clases pasivas y pensiones), siendo especialmente llamativo el ascenso de reclamaciones en:

– Personal militar, donde se ha pasado de 478 recursos en 2024, frente a los 263 del año 2023.
– Retribuciones, donde se han constatado 356 reclamaciones en 2024 frente a las 123 del año 2023.
– Inutilidad física, con 231 reclamaciones en el año 2024 frente a las 122 de año anterior. ISFAS, donde se ha pasado de 317 recursos en 2023 a 410 recursos en 2024.

En cuanto al estado de la aplicación del régimen disciplinario militar, durante el año 2024 se han impuesto un total de 1617 sanciones, cifra que representa un 1,4% del total de efectivos en activo de las Fuerzas Armadas. La gran mayoría corresponden a faltas leves, en cuanto suponen un 93,7% (1788) de las impuestas. Con respecto al año 2023 cabe constatar una disminución, en cuanto se han cometido 229 infracciones menos.

En lo que respecta a la actividad penal de los Tribunales Militares, se constata un aumento en la comisión de delitos militares durante el año 2024. En este sentido, mientras que en el año 2023 se enjuiciaron un total de 143, en 2024 lo fueron 156. En lo que respecta a las sentencias condenatorias han sido 113. Al igual que en años anteriores, el ilícito penal militar más cometido ha sido el abandono de destino o residencia con 18 sentencias condenatorias.

Con respecto a los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, durante el año 2024 se han presentado 51 denuncias, cinco más que el año anterior.

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

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas, dependiente de la División de Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal, ha continuado desarrollando durante el año 2024 un contacto permanente con el personal afectado, ya sea con los heridos o con los familiares, coordinando además la prestación de apoyo continuado, por parte de los órganos competentes del Ministerio y de los Ejércitos, a los heridos y a los familiares de los fallecidos de las Fuerzas Armadas cuyo fallecimiento o lesión se produzca en acto de servicio. El número de fallecidos es uno menos que en 2023 y el de heridos se reduce de 146, hasta los 65 actuales, representando un año afortunadamente atípico en relación con años anteriores.

En relación al apoyo a la discapacidad, la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas participó en la primera reunión interministerial del II Plan Nacional de Accesibilidad Universal 2023-2032. Por otro lado, para apoyar el cumplimiento de la normativa en vigor, se realizaron en noviembre de 2024 la X y XI edición del curso «Accesibilidad Universal», en formato presencial y virtual respectivamente, organizadas por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y

Agenda 2030) y la Fundación ACS, y coordinado por la OADISFAS, dirigido a personal militar y civil. En estas dos ediciones se han formado 160 alumnos.

Otro de los capítulos esenciales en los informes anuales es el referente a las condiciones de vida en las unidades de las Fuerzas Armadas. Así, las inspecciones para conocer las condiciones de vida y trabajo en las unidades son realizadas de acuerdo con la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos.

Durante el año 2024 se han realizado 3 inspecciones conjuntas por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos:

– Ejército de Tierra:
  • Base «General Álvarez de Castro». Sant Climent de Sescebes (Girona).
  • Acuartelamiento «El Bruch». Barcelona.

– Armada:
  • Escuela Naval Militar Marín. Pontevedra.

Por su parte, el Ejército de Tierra ha llevado a cabo inspecciones específicas a 4 acuartelamientos, la Armada a 5 unidades y el Ejército del Aire y del Espacio no ha efectuado inspecciones específicas a lo largo de 2024.

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

En 2024 se ha producido un notable incremento de participación de militares respecto al año anterior, pasando de 12.054 militares desplegados en 2023 a los 16.809, que se traduce en que más del 14 % de los efectivos han estado desplegados en el exterior a lo largo del año. Este es un dato importante, que sirve de testigo del esfuerzo permanente y el sacrificio personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y sus familias.

En cuanto a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), en el presente documento se hace referencia a la actividad principal llevada a cabo durante 2024 por estas oficinas, cuya finalidad primordial es procurar una mayor satisfacción particular del militar, favorecer su integración en la institución militar, cooperar con su desarrollo personal y profesional y facilitar su relación con la sociedad civil. A lo largo del año el personal destinado a cometidos en las OFAP. en los tres Ejércitos es de 478, incluyendo personal civil y militar, apreciándose una disminución con respecto al año anterior con 502.

En cuanto a conciliación en las FAS, a lo largo de 2024, se han producido modificaciones a textos legales para adaptarse a la nueva normativa. En este apartado se plantea la problemática generada por la conciliación en la operatividad de las unidades, así como medidas que se pueden adoptar para paliarla.

La movilidad geográfica, será la materia que cierre este primer bloque temático del informe anual. Es una faceta importante y necesaria en la vida profesional del militar

y surge por diferentes motivos, como ascensos, tiempos máximos en destinos, cursos, etc., proporcionando al militar de un bagaje y experiencia profesional necesaria para las Fuerzas Armadas. Por otro lado, acarrea problemas de desarraigo familiar e importantes problemas económicos de forma que en gran parte de los traslados el militar no se mueve con su familia siendo los principales motivos para ello: el trabajo del cónyuge, el arraigo en la localidad de origen y el problema de la vivienda.

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

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

En este ámbito, las plazas ofertadas de acceso directo para oficiales se incrementaron pasando de las 712 en 2023 a las 841 en 2024. Sin embargo, hay que resaltar que las solicitudes para el proceso del año 2024, han reflejado una disminución de un 8,5% respecto del año 2023, pasando de las 3269 solicitudes de entonces, a 2993 en el año 2024, y de una ratio de 4,59 solicitantes por plaza a 3,55. Cabe señalar que, en 2021, solo tres años antes, esa ratio era de 6,25 solicitantes por plaza.

Por lo que respecta al acceso a las escalas de suboficiales por acceso directo, aunque el número de plazas ofertadas ha sido similar, la ratio de solicitantes por plaza de los cuerpos generales e Infantería de Marina, ha disminuido notablemente, desde los 6,8 por plaza en 2023 a los 4,7 del año 2024, llegando a quedar 10 plazas sin cubrir de las 219 ofertadas para estos cuerpos. Siendo interesante señalar que en el año 2021 la ratio de aspirantes por plaza era de 8,37.

Para el acceso a tropa y marinería se ofertaron 8062 plazas en el año 2024, produciéndose un aumento con respecto al año anterior, en el que se ofertaron un total de 6826 plazas. El número de solicitantes ha aumentado, pero ha disminuido ligeramente la ratio por plaza, de 4,3 en el 2023 a 4,2 en 2024. Finalmente, se mantiene la oferta de 1000 plazas para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente de tropa y marinería.

Durante el año 2024 han superado su proceso de formación y adquirido su primer empleo militar un total de 628 oficiales y 1131 suboficiales. De los primeros, 122 son mujeres y 114 de los segundos.

Respondiendo al compromiso de impulso de los procesos de promoción para el cambio de escala o cuerpo contemplado en Ley 39/2007, de la carrera militar, se aprueban para el año 2024 un total de 1328 plazas, 143 más que en el año anterior.

El capítulo dedicado a la enseñanza militar, relativo a la evaluación de la calidad de la enseñanza militar refleja la información, conclusiones y valoraciones recibidas de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio de Defensa sobre los procesos de evaluación de los centros docentes militares realizados durante el año 2024 en aplicación de las previsiones contenidas sobre esta materia en el artículo 42.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y en las normas de desa-

rrollo, principalmente en el Real Decreto 93/2022, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la calidad de la enseñanza militar y de su evaluación.

Según prevé el artículo 85 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, en la carrera militar, durante su trayectoria profesional los militares profesionales van a ser objeto de evaluación no sólo para determinar su aptitud para el ascenso al empleo superior, sino también para seleccionar a los asistentes a cursos, para comprobar la existencia de insuficiencia de facultades profesionales o de condiciones psicofísicas, y, en el supuesto de los militares que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, para determinar su idoneidad para la renovación de su compromiso. Así, según los datos que constan en el apartado correspondiente a las evaluaciones y ascensos del personal militar, resulta que durante el año 2024 un total de 19.535 militares, el 16,73% del total de efectivos, han estado inmersos en algún proceso de evaluación de los previstos en la norma en vigor.

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

Continúa el Informe con un nuevo apartado, en el que se analizan con mayor detalle, con respecto a años anteriores, la actividad del Instituto de la Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED). En concreto se tratan los aspectos relacionados con las medidas de apoyo a la movilidad: la compensación económica, la adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial y la concesión de ayudas económicas para el acceso a la vivienda en propiedad.

Contiene seguidamente este informe un análisis sobre el estado de la protección social y asistencia sanitaria prestada al personal militar y sus familias por parte del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS). En este marco, se hace preciso resaltar que continúa la tendencia a la disminución del volumen del colectivo y familiares afiliados, pudiéndose constatar que, en la última década, la población protegida ha descendido en 43.306 personas, disminución que pudiera guardar relación con la paulatina incorporación de los beneficiarios al mercado laboral y con un menor número de hijos en las familias. Termina este apartado con una necesaria referencia a la deficitaria cobertura de personal civil existente en la plantilla del Instituto, y preocupante por la pérdida de capacidades que supone, pues únicamente está cubierto el 50% de la plantilla de 372 plazas de personal funcionario y laboral.

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

En el apartado relativo a la prevención de riesgos laborales, se analizan diversos aspectos de esta cuestión, como son la estructura actual de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa y las principales actividades desarrolladas por el mismo durante el año 2024; la vigilancia de la salud y la siniestralidad del personal militar.

A continuación, se incluye una referencia a la normativa más relevante aprobada en el año 2024 en relación con el régimen de personal.

Dictámenes de la Comisión de Defensa en relación con los informes del OVM y su seguimiento.

En este apartado, de forma esquemática se recogen las recomendaciones efectuadas por la Comisión de Defensa del Congreso desde el año 2014, en que fue creado el Observatorio de la vida militar. Estas recomendaciones aparecen en los sucesivos dictámenes realizados por la Comisión tras el análisis, estudio y debate de los informes/memorias anuales presentados por el Observatorio. En el cuadro se valoran mediante un código de colores el estado de implementación en que se encuentra la recomendación correspondiente.

Recomendaciones Generales.

Finaliza el documento con una serie de recomendaciones generales relacionadas y derivadas de los análisis de los datos con los que se ha elaborado el informe, agrupadas en diferentes ámbitos; en materia de efectivos, derechos y deberes de los militares, condiciones de vida en unidades, movilidad geográfica, conciliación, Oficinas de apoyo al personal y retribuciones, entre otros, con la finalidad última de avanzar cambios, principalmente normativos, y medidas orientadas a una mejora de las condiciones de vida de nuestras Fuerzas Armadas, conforme al marco establecido por la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes.

I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

1. INTRODUCCIÓN

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

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

Entre las funciones del Observatorio, el artículo 54.4 de la Ley Orgánica establece la de elaborar anualmente una memoria, en la que recogerá su actividad a lo largo del ejercicio correspondiente, sobre el estado de la condición de militar en lo relativo a los asuntos de su competencia y las recomendaciones que estimen pertinentes para su mejora. Por lo tanto, la presente memoria se refiere al año natural 2024 y se formula en cumplimiento de lo dispuesto en este precepto.

Una vez recogidas las recomendaciones realizadas por la Comisión de Defensa del Congreso cabe destacar un notable incremento de la actividad del Observatorio durante 2024, en cuanto a su presencia institucional y pública en diversos actos y actividades. Para ello; se ha aumentado el número de visitas a unidades para recabar información directa, lo que resulta de gran utilidad para la elaboración de los informes que se realizan, se han visitado centros docentes de formación para dar a conocer el Observatorio a los alumnos, se han realizado diversas presentaciones a distintas autoridades nacionales, tanto del ámbito civil como del militar, para conseguir un mayor grado mutuo de conocimiento y colaboración con todas ellas. Igualmente, se han impartido conferencias en diversos foros y en todas las ocasiones en que ha sido solicitado. Asimismo, el Observatorio ha participado en todos aquellos actos institucionales de relevancia en los que ha sido posible la asistencia, al menos, de alguno de sus miembros.

Al final de esta memoria se añade, en un anexo, una recopilación de noticias de la prensa nacional que hacen referencia o aluden al OVM.

2. ACTIVIDAD DEL OBSERVATORIO

2.1. COMPARECENCIA ANTE LAS COMISIONES DE DEFENSA

Además de lo expuesto en el artículo 54.4, recientemente citado, y lo previsto en el apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, el informe anual que elabora el Observatorio de la vida militar será presentado ante las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado. La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados emitirá un dictamen sobre su contenido, pudiendo, en su caso, incluir recomendaciones en el mismo.

2.1.1 Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Congreso.

FOTOGRAFÍA M-1. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Congreso.
Fuente: Observatorio de la vida militar

El día 29 de febrero de 2024 se produjo la comparecencia del Presidente del Observatorio de la vida militar ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados. Durante la misma presentó la Memoria Informe correspondiente al año 2022 y proporcionó respuestas a los portavoces de los diferentes grupos políticos de la citada comisión.

Posteriormente, el 01 de abril de 2024, se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (Serie D número 115), el Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 19 de marzo de 2024, en relación con la citada Memoria Informe, incluyendo sus propias recomendaciones. (www.congreso.es)

2.1.2. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Senado

El Presidente del Observatorio de la vida militar compareció el 9 de octubre de 2024 ante la Comisión de Defensa del Senado, para presentar el informe sobre la Memoria Informe correspondiente al año 2022, incluyendo, tanto las recomendaciones a la misma como al estudio específico realizado sobre «la conciliación de la vida profesional, personal y familiar» y su incidencia sobre la operatividad de las unidades, la salida de las Fuerzas Armadas de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal y, en especial, la de aquellos que cumplen los 45 años de edad, las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal, los informes del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, la aplicación del régimen disciplinario, las medidas de apoyo al personal, el reclutamiento, el modelo de enseñanza, los procesos de promoción y ascensos, así como los reconocimientos de carácter honorífico, el apoyo a la movilidad geográfica, como factor esencial para el desarrollo de la carrera profesional y para la operatividad de las Fuerzas Armadas, y las retribuciones de los militares. Además, destacó la especial importancia de las infraestructuras en las condiciones de la vida militar y la necesidad de inversiones, en determinados casos urgentes, necesarias por el propio paso del tiempo.

En cuanto a la conmemoración del décimo aniversario de la creación del Observatorio, hecho que se produjo en el año 2014, señaló que sería deseable que por parte de las Cámaras se realizase un acto de reconocimiento para agradecer a esas personas su esfuerzo a la sociedad española de modo absolutamente altruista, puesto que no perciben retribución alguna por su dedicación.

FOTOGRAFÍA M-2. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Senado.
Fuente: Observatorio de la vida militar

Por último, el Presidente insistió un año más en la necesidad de que el Observatorio cuente con un Reglamento de funcionamiento y de un presupuesto propio, aprobado por las Cortes Generales.

Tras su intervención se abrió el turno de los portavoces de los grupos políticos, los cuales valoraron el trabajo realizado por el OVM como excelente y consideraron que debería servir de orientación y guía para mejorar la regulación sobre las diversas materias relativas a la vida militar. Las correspondientes intervenciones se refirieron a diversos asuntos. Entre otros: la progresiva disminución de personal militar frente a un incremento de nuevas misiones y organizaciones, la conveniencia de que el personal en reserva ocupe un mayor número de destinos, las precarias retribuciones del militar, las deficientes infraestructuras y la necesidad de aportar mayores recursos para mejorar los alojamientos, la problemática que plantea la escolarización de los hijos en aquellas comunidades con lenguas cooficiales, la investigación de las causas de baja a petición propia en los centros docentes de formación, la importancia del Consejo de Personal de las FAS y la participación de las Asociaciones Profesionales o el incremento necesario de la plantilla del Órgano de trabajo permanente del OVM para poder afrontar un mayor número de trabajos. El Presidente del Observatorio dio respuesta a todos ellos antes de que el Presidente de la Comisión diese por concluida la comparecencia y agradeciendo a los presentes su colaboración.

2.2. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Durante el año 2024, el Observatorio de la vida militar celebró dos reuniones ordinarias y una extraordinaria, además de diversas reuniones de trabajo.

2.2.1. Sesión ordinaria del 02 de abril de 2024

Se celebró en la Sala de Juntas de la sede del Observatorio. En esta reunión se aprueba por unanimidad el acta núm. 5/2023 de la sesión extraordinaria celebrada el día 16 de noviembre del año anterior.

Durante la sesión el Presidente informa a los asistentes de los asuntos más relevantes relativos a la actividad del Observatorio durante el año 2023. Entre otras; los resultados de las reuniones con los Mandos de Personal de los Ejércitos y Armada, el incremento de la difusión y conocimiento del Observatorio en los centros docentes de formación militar, academias y escuelas militares, manteniendo las periódicas visitas a diferentes unidades, y la convocatoria de reunión con las Asociaciones Profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas. Por último, se adoptaron diversos acuerdos de funcionamiento interno.

2.2.2. Sesión extraordinaria del 18 de septiembre de 2024

Se celebró en la Sala de Juntas de la sede del Observatorio. En esta reunión se aprueba por unanimidad el acta núm. 1/2024, de la sesión ordinaria celebrada el día 2 de abril de 2024.

El Presidente detalla el formato de la Memoria Informe del año 2023 y destaca el nuevo apartado presentado este año, de modo que mediante una forma «visual» se hace un seguimiento de las recomendaciones que en los sucesivos años se han planteado en las Comisiones de Defensa, lo que en cierta medida es una forma de evaluación, tanto del

Observatorio, como del grado en el que la actividad del Ministerio ha considerado dichas recomendaciones y sobre lo que de ellas se ha dicho en los dictámenes de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados. El Presidente hace una actualización de las actividades pendientes relacionadas con el X Aniversario del Observatorio, destacando que se está a la espera de la realización de un acto conmemorativo en las Cortes Generales.

Se planteó la necesidad de cubrir los dos puestos vacantes en el Observatorio, informándose que se había solicitado por escrito a las Cámaras, Así como recordar que sigue pendiente la elaboración, por parte de las Cortes Generales, de un reglamento de funcionamiento del Observatorio, lo que facilitaría entre otros asuntos situar a los miembros del Observatorio en la regulación protocolaria de la administración, concretar su adscripción a las Cortes Generales y especificar el estatuto de sus miembros.

FOTOGRAFÍA M-3. Segunda sesión del año 2024 (extraordinaria) del Observatorio.
Fuente: Observatorio de la vida militar

2.2.3. Sesión ordinaria del 02 de diciembre de 2024

Se celebró en la Sala de Juntas de la sede del Observatorio. En esta reunión se aprueba el acta nº 2/2024, de la sesión extraordinaria celebrada el día 18 de septiembre de 2024.

Tras un debate en el que se expusieron una serie de consideraciones relativas a la situación internacional y nacional y cómo afecta a la actividad de las Fuerzas Armadas, se decidió por unanimidad tratar como tema específico para 2025: «Las retribuciones del personal militar».

Igualmente se decidió cambiar el formato de la Memoria Informe de forma que el estudio específico se publique en el futuro de forma separada a la Memoria Informe anual.

En relación con las visitas a programar para el año 2025 se plantea poder atender a las propuestas por los ejércitos y Armada y, además, aquellas que el propio Observatorio considere convenientes para la elaboración de su estudio específico; tales como unidades

FOTOGRAFÍA M-4. Tercera sesión del año 2024 (ordinaria) del Observatorio.
Fuente: Observatorio de la vida militar

ubicadas en Ceuta y Melilla, UME, Brigada Paracaidista, Brigada de la Legión, y alguna misión internacional, cuya situación lo permita. En este sentido, se identifica inicialmente como idónea la posibilidad de visitar a las unidades desplegadas en Eslovaquia.

3. VISITAS A UNIDADES MILITARES

Las visitas realizadas durante el año 2024 fueron aprobadas por los miembros del Observatorio en relación con el tema específico de estudio: «El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral», tema que había sido aprobado en la sesión extraordinaria del 26 de septiembre de 2023, para lo que se realizaron las siguientes visitas:

– Visita a la Brigada de Infantería de Marina «Tercio de Armada». San Fernando (Cádiz).
– Visita a la 41.ª Escuadrilla de Escoltas. Rota (Cádiz)
– Visita a la Base Militar «Araca» del Ejército de Tierra. Vitoria-Gasteiz.
– Visita a la Agrupación de la Base Aérea de Torrejón. Madrid.
– Visita a la Agrupación de Infantería de Marina de Madrid. (AGRUMAD).
– Visita a la Base Militar «General Menacho» del Ejército de Tierra, sede de la Brigada «Extremadura» XI. Botoa. Badajoz.
– Visita a la Base Aérea de Cuatro Vientos. Madrid.

En cada visita se ofreció al OVM una exposición de la organización y misiones de la unidad visitada, así como aspectos generales sobre las condiciones de vida en la unidad y en su respectivo entorno, así como en lo relativo a los asuntos relacionados con la promoción profesional y la incorporación a la vida civil, tras la resolución de los correspondientes compromisos.

Un objetivo principal del Observatorio durante las visitas es entrevistarse por separado con miembros o representantes de cada una de las categorías militares (tropa y marinería, suboficiales y oficiales) al considerar que los temas a tratar pueden afectar de forma diferente a cada escala.

En las visitas se recibió de los correspondientes jefes de unidad información muy útil para ampliar la visión del OVM sobre los problemas que afectan a su personal.

En todas las visitas, los miembros del OVM mostraron su interés por conocer el grado de implantación de las medidas de conciliación y su impacto en la operatividad de las unidades, así como la necesidad de mitigar los aspectos negativos observados. Además, el OVM expresó gran inquietud por otras muchas cuestiones, como las relacionadas con la calidad de vida de los militares, sus condiciones de vida, el pase a la vida civil, las condiciones de trabajo, la situación y estado de infraestructuras de alojamientos y el transporte, y que fueron objeto de su atención y preguntas.

Los miembros del OVM señalaron su satisfacción por el desarrollo de las visitas y la buena impresión recibida del personal con el que se mantuvieron las distintas reuniones, habiendo satisfecho sus expectativas en cuanto a la información recibida y confirmando el gran valor de estas visitas para el correcto desarrollo de su trabajo.

Visita a la Brigada de Infantería de Marina «Tercio de Armada». San Fernando (Cádiz). 19 de marzo de 2024.

En el marco del estudio específico sobre «El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral», la problemática expuesta por el TEAR muestra la dificultad que existe en las unidades operativas para compaginar los estudios con la vida profesional. La mayoría de las cuestiones se enfocaron hacia la promoción profesional y hacia el ingreso en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y prácticamente ninguna hacia la reinserción en la vida civil.

FOTOGRAFÍA M-5. Visita. Brigada de Infantería de Marina. «Tercio de Armada» Fuente: TEAR

Los principales puntos debatidos lógicamente varían de acuerdo a las respectivas escalas. Así, en la escala de tropa y marinería el principal asunto 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.

Además, se trató el perfil de carrera del soldado, que hace que muchos de ellos prefieran optar directamente a suboficial en detrimento de hacerlo a los empleos de cabo y cabo primero, por lo que sería interesante analizar este aspecto. La mayor parte de los militares quieren seguir siendo militares, antes que pertenecer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pero de una manera digna. Resulta llamativo que esta misma expresión fue habitualmente utilizada en diferentes reuniones.

Los oficiales y suboficiales incidieron más en las bajas retribuciones percibidas, (un teniente cobra 2100€ y un soldado 1100€), y en el problema de los suboficiales hacia la inexistente promoción interna a la escala de oficiales. Especialmente tras la desaparición de la escala media y consideran que no se ha cubierto el «hueco» que dejó dicha escala, creando problemas para asumir las funciones que desempeñaban aquellos oficiales. Les preocupa la movilidad por los tiempos máximos en los destinos y las pocas opciones que tienen si se tienen que trasladar. En cuanto a la conciliación les inquieta la falta de medidas cuando los hijos son mayores de 12 años, límite establecido con carácter general en el ámbito de la Administración General del Estado. Consideran que el límite debería estar en los 16 años de edad del menor.

En la escala de oficiales, además de todo lo anterior, les intranquiliza el no poder pagar un alquiler en Madrid, cuando deben cambiar de destino por existir allí numerosas vacantes (AGRUMAD, Cuartel General de la Armada, MINISDEF, EMAD…) y donde se realizan gran parte de los cursos propios de esta escala. Igualmente les preocupa que se tengan que solicitar destinos en función de lo que se pueden permitir económicamente en su entorno familiar. Consideran que las residencias y alojamientos logísticos no son una solución a largo plazo.

Las instalaciones visitadas causaron una buena impresión por el buen estado de mantenimiento y conservación, a pesar de su antigüedad.

Visita a la 41.ª Escuadrilla de Escoltas. Rota (Cádiz). 20 de marzo de 2024.

En el mismo marco del estudio específico sobre el «Apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral», el Observatorio de la vida militar realizó una visita a la 41.ª Escuadrilla de Escoltas.

FOTOGRAFÍA M-6. Visita a la 41.ª Escuadrilla de Escoltas. Fuente: Fragata «Reina Sofía»

A su llegada a la Base Naval de Rota, fueron recibidos por el Almirante de la Flota con el que mantuvieron una conversación sobre sus misiones y las operaciones en curso, así como sobre los cometidos del Observatorio de la vida militar.A continuación, los miembros del OVM se dirigieron a la Fragata «Reina Sofía» donde fueron recibidos por el Comandante de la 41.ª Escuadrilla de Escoltas, quien realizó una presentación en la que resaltó que los 6 buques que componen la Escuadrilla y la Jefatura de Órdenes integran a 1250 personas bajo la dependencia directa del Almirante de la Flota. El Comandante destacó el aumento del número de días de mar y los días fuera de la Base, que actualmente se sitúa en una media de 120 días, y con tendencia a aumentar, lo que provoca en ciertos casos algún problema para atender los permisos reglamentarios post-misión.

En cuanto al apartado de personal existe un sobre dimensionamiento de las plantillas de oficiales y suboficiales que permite absorber las bajas y ausencias que se producen como consecuencia de las medidas de conciliación. No así sucede con la marinería cuya plantillas, aunque están cubiertas al 100%, con la aplicación de las medidas de conciliación familiar, permisos de paternidad y maternidad, bajas médicas, exámenes y pruebas de promoción interna, exámenes y pruebas de acceso a otros cuerpos, exámenes del sistema educativo español, repatriaciones, excedencias y licencias y comisiones hacen que el porcentaje real de los que salen a navegar ronde el 80%, lo que provoca serios problemas de cobertura y de capacidades de las unidades. Se aprecia que la media del personal que se acoge a las medidas de conciliación es del 10% de la dotación.

Como conclusiones, el Comandante resaltó que cuentan con unas plantillas orgánicas muy ajustadas a las actividades de las fragatas, lo que provoca un impacto severo en navegaciones y en la preparación de las unidades, teniendo que recurrir al esfuerzo interno y a comisionar a personal dentro de la propia 41.ª Escuadrilla para cubrir las bajas más críticas. No obstante, se facilita la promoción del personal, dentro de las posibilidades. También resaltó el apoyo que se da a todo el que desea promocionar, proporcionándoles toda la información y facilitándoles las asistencias a los cursos cuando las navegaciones y la cobertura de las plantillas lo permiten.

A continuación, se realizaron tres reuniones con personal de las tres escalas, incluyendo personal masculino y femenino de diferentes empleos militares, en la que se pudieron plantear a los miembros del Observatorio las vicisitudes sobre distintos asuntos, así como otras preocupaciones y necesidades relacionadas con la condición militar.

En general se volvió a observar, tal y como sucedió en la visita al TEAR, que casi todas las cuestiones que preocupan al personal de tropa y marinería se enfocan hacia la promoción profesional. Es decir, a querer permanecer en la Armada y, prácticamente ninguna, para volver a la vida civil.

Los principales puntos tratados varían de acuerdo a las tres escalas. Así, con la escala de tropa y marinería el principal asunto tratado fue el apoyo a la promoción profesional y las principales dificultades que se presentan al personal embarcado para poder estudiar (turnos de guardia, incomodidad y escasez de los espacios, capacidades wifi, etc.). Además, se trató el perfil de carrera del marinero, que hace que muchos prefieran optar directamente a suboficial en detrimento de los empleos de cabo y cabo primero.

Los oficiales y suboficiales incidieron en las bajas retribuciones y en este caso particular agravada por los problemas fiscales en relación a los gravámenes de los ingresos por aguas de extranjero, en el escaso personal disponible para navegar y la dificultad de cubrir puestos críticos que se quedan vacantes por conciliación, bajas médicas, exámenes, etc. En estas dos escalas no existe un interés sobre otras salidas laborales y sí por

mejorar las condiciones en la Armada y en sus destinos y destacando entre otros; los tiempos máximos aplicados por la Armada para los destinos, que estiman relativamente cortos, dificultan una mayor experiencia y provocan una mayor movilidad geográfica.

Posteriormente se realizó un recorrido por la Fragata «Reina Sofía», finalizando la visita con un encuentro distendido en cubierta, en la que los miembros del OVM pudieron departir de manera informal con tripulaciones de otros buques de la 41.ª Escuadrilla.

Visita a la Base Militar «Araca» del Ejército de Tierra. Vitoria-Gasteiz. 13 de junio de 2024.

Para obtener información adecuada para el estudio específico sobre el «Apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral», el Observatorio de la vida militar realizó una visita a la Base Militar «Araca», en Vitoria.

FOTOGRAFÍA M-7. Visita a la Base Militar de Araca. Fuente: Base Araca

Tras el recibimiento por parte del Coronel Jefe de la Unidad de Servicios de la Base «Araca», tuvo lugar una detallada presentación en la que se expuso la historia de la Base y su evolución, sus capacidades, las unidades alojadas en ella y sus actividades principales, así como las condiciones de vida del personal y los planes de futuro que se encuentran en marcha.

La Base Militar Araca está situada al norte de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, a unos 4 km. de su centro en línea recta. Las principales Unidades que acoge son la Unidad de Servicios de la Base de Araca (USBA Araca) y el Grupo Logístico III/61 (GL III/61), dependiente de la Agrupación de Apoyo Logístico 61 (AALOG 61), con su jefatura en Valladolid.

Las capacidades de la Base Araca son muy grandes debido a que fue dimensionada inicialmente como Centro de Instrucción de Reclutas (C.I.R.) y posteriormente para albergar a una Brigada (Brigada Movilizable «San Marcial» V). En la actualidad el número reducido de personal destinado permite no tener carencias significativas o necesidades de espacio. No obstante, y debido a la antigüedad de las instalaciones y a su falta de uso, existe dificultad para su mantenimiento.

En lo relativo al alojamiento de personal y vestuarios respecto a su ocupación actual, reflejan una situación de flexibilidad suficiente para alojar a bastante más personal del destinado sin comprometer el bienestar y comodidad de los ya alojados.

El personal total de las Unidades de la Base pertenecientes a las FAS (la Base acoge también a unidades de la Guardia Civil) supera las 300 personas y de ellas un 16,8 % son mujeres, lo que arroja uno de los mayores porcentajes de personal femenino en España.

El grado de cobertura del personal es cercano al 80% respecto a la relación de puestos militares (RPM), pero ciertamente escaso para la cantidad de misiones existentes. El índice de destinados forzosos es muy bajo y no alcanza el 4% del total.

Las medidas de conciliación del personal se dan principalmente en permisos de maternidad y paternidad: 4, flexibilidad horaria: 30 y reducción de jornada por motivos familiares: 19.

Aproximadamente un tercio del personal está separado del domicilio familiar. Ese porcentaje aumenta si hablamos de los desplazamientos fuera de la capital de Vitoria, alcanzando casi el 50%, lo que implica muchos movimientos diarios del personal a provincias o capitales limítrofes, utilizando medios propios.

En general, el personal destinado en la Base, debido a las características que se exigen en los destinos, no es de reciente incorporación, lo que implica edades avanzadas del personal, en lo que a la escala de tropa se refiere.

Como ha sido publicado en prensa, el Batallón de Infantería Motorizada «Legazpi» I/67, actualmente ubicado en el Acuartelamiento de Loyola, en San Sebastián y perteneciente al Regimiento de Infantería «Tercio Viejo de Sicilia» Nº 67, será previsiblemente trasladado a la Base de Araca, en Vitoria, debido a la entrega de las instalaciones en donde actualmente se ubica. Este traslado se efectuará en los próximos años y afectará aproximadamente a 400 militares de todos los empleos.

Los militares afectados tendrán opciones para elegir su destino, incluyendo la posibilidad de trasladarse a Vitoria o a otros lugares aún por determinar. No se prevén traslados forzosos, y las medidas de apoyo a las familias seguirán las normativas generales existentes para la movilidad geográfica. Asociado a este traslado, se prevé la recepción de una serie de créditos destinados al mantenimiento y mejora de las instalaciones de la misma. Se espera que estas inversiones contribuirán significativamente al bienestar del personal y al fortalecimiento de las capacidades operativas de la Base, generando un impacto positivo.

Los principales asuntos expuestos fueron recurrentes por parte de todas las escalas y se refirieron a la gran dificultad, tanto del militar como de su familia, para incorporarse a una ciudad como Vitoria, ciudad pequeña y donde aún existe cierto recelo hacia lo militar, así como a la elevada carestía de la vivienda. Vitoria se encuentra entre las ciudades más caras de España. Al problema de la lengua vasca para la escolarización de los hijos hay que añadir las dificultades del cónyuge para encontrar empleo. Aproximadamente el 30% del personal vive fuera de la plaza, en localidades limítrofes. Consideran que la exención de plazos de permanencia para ocupar destinos en ciertas localidades con inconvenientes graves, podría ayudar a paliar el problema.

Las relaciones son exiguas y tibias con las instituciones locales y algo mejores con las estatales. Existe necesidad de que los militares sean visibles en la sociedad para normalizar la situación.

Consideran que las retribuciones están descompensadas, muy por debajo del resto de la Administración General del Estado y con diferencias sustanciales respecto a las FCSE, manteniéndose una pérdida del poder adquisitivo. La recuperación del complemento retributivo que existió por destino en País Vasco y Navarra, igual para todos los empleos, ayudaría en gran medida a paliar la brecha económica existente.

Dadas las capacidades de la Base y el personal destinado, no existen necesidades para prestar alojamiento y, tras las reformas previstas tampoco lo habrá de cara al futuro. Las instalaciones deportivas son abundantes, pero se encuentran obsoletas.

El servicio de alimentación se encuentra externalizado siendo un 25% de los presentes los que realizan la primera comida a diario. El grado de aceptación es bueno.

El servicio de lavandería es central para ropa de cama y ropas especiales de trabajo y existe lavandería particular externalizada y económica las 24 horas.

El servicio de cafetería está internalizado y es atendido por personal de tropa del Grupo Logístico y con un buen grado de aceptación.

No existe interés ni demanda para crear un Centro de Educación Infantil, aunque se dispondría de amplios terrenos para su edificación.

Tampoco existe problema para aparcamientos a pesar del amplio uso de vehículos particulares. Por el contrario, sí existe un problema de transporte público para acceso a la Base.

Visita a la Agrupación de la Base Aérea de Torrejón. Madrid. 24 de septiembre de 2024.

Tras el recibimiento por parte del General Jefe de la Base Aérea, tuvo lugar una detallada presentación en la que se expusieron las capacidades, las unidades alojadas y las actividades principales, así como las condiciones de vida del personal.

FOTOGRAFÍA M-8. Visita del OVM a la Base Aérea de Torrejón. Madrid.
Fuente: Base Aérea de Torrejón.

La Base Aérea dista 22 km de Madrid, 10 km del aeropuerto Adolfo Suárez (Madrid-Barajas) y 5km de Alcalá de Henares. Tiene una superficie de 13.500 hectáreas, de las que 44,91 son pistas y calles de rodaje y 79,22 hectáreas aparcamiento de aviones. Cuenta con más de 600 edificios y están destinadas 4700 personas. Su gran extensión la convierte en idónea para acoger diferentes eventos, proyectando una imagen nacional que supera las dimensiones de cualquier otra instalación militar española. Además, está lógicamente sometida a un elevado número de entradas y salidas, tanto nacionales como internacionales, de diverso personal VIP, lo que obliga a mantener unos mínimos niveles adecuados, con independencia de la plantilla con que se cuente. Como dato, basta considerar que al cabo del año se produce una entrada de unos 2 millones de vehículos en ella.

En la Base de Torrejón se alojan más de 30 unidades del ET, Armada, EA, EMAD y del propio Ministerio de Defensa, así como el Cuartel General de la UME, y unidades dependientes de ella. Cada una con sus propias características, horarios, necesidades y vicisitudes. La Jefatura de la Base Aérea, al mando de un General de Brigada del Ejército del Aire y del Espacio, dispone de la Jefatura de la Agrupación de la Base Aérea de Torrejón y cuenta con un Grupo de Personal y Seguridad, un Grupo de Apoyo y una Sección Económico-Administrativa para proporcionar todos los servicios necesarios.

Cuenta con dos alojamientos para cuadros de mando (para unas 300 personas) y tres alojamientos para personal de tropa (unos 700). A pesar de ello, existen listas de espera. Junto a los alojamientos existe una colonia de viviendas del INVIED para las familias del personal destinado en la Base.

El comedor de la Base es para uso común de todos los empleos y unidades de la misma, sirviéndose aproximadamente unas 1300 comidas diarias. Este servicio es prestado por personal propio, existiendo otras alternativas de restauración que, junto a las cafeterías, están todas externalizadas.

La Base cuenta además con guardería, biblioteca, piscina, peluquerías, sala de juegos, papelería y tienda de efectos militares, campo de golf, está prevista la apertura de una tintorería, existiendo también una sucursal del BBVA. El acceso a la Base en vehículo particular no es complicado, con la salvedad del tráfico que pueda existir. En transporte público la única alternativa es el autobús, con horario que se acomoda a las horas de entrada y salida del personal, aunque con ciertas restricciones a la salida.

Se calcula que la cobertura de la Unidad está un 20% por debajo de las necesidades de personal que precisaría, de las tres categorías militares. Lo que impone la asunción de tareas que no siempre corresponden a los empleos adecuados, produciendo ciertas situaciones de estrés al actuar bajo presión.

Seguidamente, los miembros del Observatorio realizaron reuniones con personal de las tres escalas de diferentes empleos militares. Aunque el objeto de las visitas que se realizan en el año 2024 tratan sobre «El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral», se dio opción a que los participantes expusieran libremente diferentes aspectos, inquietudes e incluso sugerencias, sobre las particulares condiciones de vida, las vicisitudes que afectan al personal allí destinado y otras preocupaciones y necesidades relacionadas con la condición militar.

Los principales asuntos genéricos expuestos, muchos de ellos recurrentes en las diversas Unidades de los tres ejércitos, son:

– Las retribuciones y los problemas de alojamiento son causa de gran preocupación.
– La carga de trabajo, al estar cubierto sólo el 80% de los puestos de una plantilla ya de por sí muy ajustada, genera al personal cansancio y situaciones de estrés.
– Necesidad de incrementar las capacidades de la OFAP. Habida cuenta del número de militares que tiene que atender, debería contar con una plantilla adecuada al apoyo que realmente realiza (para unas 5000 personas). Además, no se puede dedicar en exclusividad a sus cometidos, precisamente por la baja cobertura citada.
– El destino en la Base de Torrejón no está muy considerado ni bien retribuido. El personal destinado lo acepta porque encaja en sus expectativas particulares.

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 se materialice en diferentes cuerpos como el de bomberos.
– Casi todos los cursos de formación se imparten online, detectándose cierto desconocimiento por parte de la escala de tropa, en este sentido, pues desde hace años los cursos preparatorios dejaron de ser presenciales.
– El estado general de las instalaciones es aceptable, siendo necesario, no obstante, el mantenimiento y actualización de las mismas.
– En general, se observa en la escala de tropa que todo el que se preocupa alcanza una salida profesional adecuada a su esfuerzo y preparación. Para ello, la Base ofrece facilidades, si bien éstas podrían mejorarse de contar con una mayor plantilla.
– En un futuro próximo, es de esperar un incremento de los que lleguen a alcanzar la condición de permanentes (militares de carrera). Para los que no sea así, les corresponderá una retribución económica hasta la edad de retiro a los 65 años (jubilación).

Visita a la Agrupación de Infantería de Marina de Madrid. (AGRUMAD). 22 de octubre de 2024.

El Observatorio de la vida militar realizó una visita a la Agrupación de Infantería de Marina de Madrid (AGRUMAD), próxima al pleno centro de Madrid. Tras ser recibidos por su Coronel, acompañado por personal de la Unidad, se ofreció a los miembros del OVM una presentación en la que se expuso la singularidad de la AGRUMAD, sus orígenes e historial, sus capacidades y organización y, especialmente, sus actividades principales, así como diversos aspectos referidos al personal y a las condiciones de vida del mismo.

La AGRUMAD, unidad de la Fuerza de Protección de la Armada, tiene por misión proporcionar protección y seguridad física a las Unidades, centros y organismos de la Armada de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como a las personas que se determine. Además, contribuye a la capacidad expedicionaria de la Brigada de Infantería de Marina «Tercio de Armada» cuando así se requiera, aportando ciertas capacidades específicas y también, en el ámbito de la Seguridad Marítima, proporciona habitualmente Equipos Operativos de Seguridad (EOS) que embarcan en los buques de la Armada. La AGRUMAD presenta la particularidad de ser la única unidad de la Flota que está en Madrid y no se encuentra en la costa, por lo que representa a la Armada en todos los actos institucionales que allí se celebran.

FOTOGRAFÍA M-9. Visita del OVM a la Agrupación de Infantería de Marina de Madrid. Fuente: AGRUMAD.

La AGRUMAD cuenta en la actualidad con una fuerza superior a los 300 efectivos entre oficiales, suboficiales y tropa y está organizada en compañías para el cumplimiento de sus cometidos. El número de operaciones y ejercicios en que participa la Unidad al cabo del año, así como las guardias de seguridad que realiza y los actos institucionales en los que participa la convierten en una Unidad con un alto grado de exigencia. Respecto al grado de cobertura de la relación de puestos militares de la Unidad existe un déficit importante de personal de las tres escalas, debiendo también considerar a aquellos que cuentan con un régimen especial derivado de diversas medidas de conciliación, viéndose reducida la presencia diaria de efectivos para el cumplimiento de sus misiones, alcanzando aproximadamente un 20%. En consecuencia, la sobrecarga de trabajo para el resto del personal resulta notable. El número de mujeres destinadas en la AGRUMAD corresponde solo al 8,5% del total de efectivos.

La AGRUMAD cuenta también con una Unidad de Música, constituida por una selección de suboficiales músicos, pertenecientes al Cuerpo de Músicas Militares de las Fuerzas Armadas, y tropa profesional del Cuerpo de Infantería de Marina. Por su nivel artístico, ha sido distinguida entre las formaciones musicales más relevantes, desarrollando importantes cometidos institucionales.

La AGRUMAD imparte determinados cursos de promoción profesional, como el de preparación para acceso a la escala de cabos y guardias de la Guardia Civil, el de preparación para acceso a la escala básica de la Policía Nacional, para acceso a tropa de carácter permanente, preparatorio para acceso a la escala de suboficiales y de oficiales, para pruebas de selección a vigilante de seguridad, y para escoltas, entre otros. Asimismo, realiza cursos preparatorios de idiomas de nivel básico, medio y avanzado, obtención de certificados de profesionalidad y módulos de grado medio (técnico de emergencias, jardinería, socorrismo acuático, etc.), y de preparación para pruebas de acceso a módulos de grado medio y grado superior. En colaboración con el SEPE, la AGRUMAD tiene previsto realizar diversos cursos como el de drones en la producción audiovisual, pilotaje de UAS drones, y aspirantes a seguridad privada, entre otros.

La Armada no dispone de un alojamiento para la tropa y marinería en Madrid. El alojamiento con que cuenta la AGRUMAD, la residencia «Soldado Lois» (para unas 170 personas) permite acoger al cien por cien del personal de tropa de la propia Unidad, sin que existan listas de espera y, además, cuenta con un segundo alojamiento, la residen-

cia «Martín Álvarez», para personal en tránsito, ajeno a la Unidad, siendo igualmente casi del 100% el grado de ocupación. El comedor de la AGRUMAD es de uso común para mandos y tropa y el servicio es prestado por personal propio. La cafetería está externalizada, igualmente para todo el personal.

A continuación, se realizaron tres reuniones con diverso personal de las tres escalas. Junto a los asuntos relativos al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral, otros asuntos expuestos fueron:

– Las dietas, las retribuciones y el alojamiento, en general, son causa de gran preocupación.
– La escasa cobertura, especialmente de cuadros de mando, genera una mayor carga de trabajo en la escala de tropa.
– 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 individuales para el acceso al Cuerpo Nacional de Policía, donde se produce el mayor número de faltas de aptitud. Lo que resulta incomprensible para unos servidores públicos que han participado durante años en diferentes esfuerzos y sacrificios dedicados a la sociedad.
– Se solicita facilitar cursos preparatorios que dejaron de ser presenciales para pasar a ser online.
– Resulta importante promover incentivos para la escala de suboficiales, tanto de tipo económico como respecto a las condiciones de vida cuando se alojan lejos de su domicilio. El derecho a la privacidad en un alojamiento digno es el más señalado.
– El estado general de las instalaciones de la AGRUMAD es aceptable, pero requiere mayor mantenimiento y actualización.

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

Seguidamente, se visitaron las diferentes dependencias e instalaciones para conocer en detalle las condiciones de vida del personal militar allí destinado. Se visitaron los alojamientos de la tropa y de cuadros de mando, que se encuentran en condiciones aceptables y en algún caso sometidos a reformas. También se visitó el comedor, cafetería, gimnasio y la Oficina de Apoyo al Personal. Entre sus cometidos comunes a todas las OFAP, difunde información sobre los Cursos de Formación Profesional para Empleo (FPE), cursos para promocionar dentro de la FAS, como los distintos cursos SEPE, o para acceder a la Guardia Civil, policías locales o Cuerpo Nacional de Policía.

Visita a la Base Militar «General Menacho» del Ejército de Tierra, sede de la Brigada «Extremadura» XI. Botoa. Badajoz. 13 de noviembre de 2024.

El Observatorio de la vida militar realizó una visita a la Base «General Menacho», sede de la Brigada «Extremadura» XI, en la localidad de Bótoa, Badajoz. Tras ser recibidos por su General Jefe, acompañado por personal de las unidades de la Base, se realizó una presentación en la que el propio General dio a conocer la situación de la Brigada, dando seguidamente paso al Coronel Jefe de la Unidad de Servicios de la Base quien informó sobre las particularidades de la misma en cuanto a sus características, dimensiones, ubicación, infraestructuras e instalaciones, así como sobre los servicios que se prestan a los militares destinados en ella y los diferentes apoyos que recibe su personal.

A continuación, y como centro de la visita, se realizaron tres reuniones con personal de las tres escalas dirigidas a obtener información sobre «el apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral». Si bien, también se trataron otros aspectos referidos a las particulares condiciones de vida del militar, su régimen del personal, las vicisitudes que afectan a los allí destinados y sobre sus preocupaciones y necesidades.

La Base «General Menacho» aloja a las siguientes unidades:

FOTOGRAFÍA M-10. Visita del OVM a la Base «General Menacho». Brigada Extremadura XI. Fuente: Base «General Menacho»

– Brigada «Extremadura» XI.
– Unidad de Servicios de Base (USBA).
– Centro de Comunicaciones.

En total: unos 3200 militares.

La Brigada XI encuadra también al Regimiento «Tercio Viejo de Sicilia» nº 67, con sede en el Acuartelamiento «Loyola», en la ciudad de San Sebastián, por lo que no se tiene en consideración a efectos del presente informe.

El personal de tropa que compone la Brigada es mayoritariamente extremeño y muy arraigado a su tierra. Existe una buena capacidad de reclutamiento que se traduce en una selección suficiente de personal. Aproximadamente el 10% del personal militar es femenino.

En cuanto a la edad, la media de los oficiales es de 37 años, la de los suboficiales es de 39 años y la de la escala de tropa es de 32 años. Esta edad, algo avanzada para cada escala, tiene como ventaja contar con personal experimentado, aunque con mayores cargas familiares.

Aunque existe cierta preocupación en la escala de tropa por el apoyo profesional y por la situación que se produce al abandonar las Fuerzas Armadas, estos son conscientes de que el esfuerzo a realizar es una cuestión personal.

La Base se encuentra a unos 22 Km de Badajoz y sobre una de las carreteras, la EX110, de mayor tráfico de Extremadura, con vía sencilla en varios tramos y sin arcenes. Lo que tiene su impacto respecto al tráfico en los horarios de entrada y salida a la Base. La extensión de ésta, incluido su campo de maniobras es de 2200 hectáreas y su perímetro de 30 kms. Fue diseñada para las características propias de un ejército de reemplazo y aunque es la base más moderna de las de aquella época, hoy no se adapta

a las condiciones de vida de un ejército profesional, a pesar de los esfuerzos que se vienen realizando para ello. Las instalaciones, con edificios de más de 40 años, requieren continuos esfuerzos de mantenimiento y estos perturban la deseada tranquilidad y comodidad en el tiempo de descanso. También cuenta la Base con instalaciones para instrucción y adiestramiento, aunque limitadas para determinadas armas y calibres de dotación en la Brigada. Sería deseable contar con estación de ferrocarril, similar a la Brigada de Córdoba, para realizar desde la propia Base el embarque de los medios pesados y su traslado a los campos nacionales de maniobras, evitando el empleo de góndolas y medios por carretera, a través de las precarias vías de comunicación existentes. La disponibilidad de simuladores de combate (STEEL BEAST, torre de carro de combate LEOPARDO, etc.) ayuda en parte a paliar estas condiciones. La Base dispone de diversas áreas zonificadas: Área de Mando, Logística, de vida (con parking, alojamientos y vestuarios), área de servicios, instrucción y formaciones y área de actividades deportivas.

– Alojamiento de Mandos: cuenta con 45 habitaciones individuales con baño interior. Existe escasa demanda y el porcentaje de ocupación es del 73%. Cabe señalar que, en Badajoz, se ubica la Residencia Logística Militar «Gravelinas», que actúa como alojamiento logístico militar para oficiales y suboficiales, con 6 grandes plantas de capacidad y, aunque actualmente no cuenta con contrato de restauración, permite residir en el mismo centro de la ciudad. El vestuario de cuadros de mando tiene capacidad para casi 600 plazas y aun así resultan insuficientes, por lo que se mantienen los vestuarios que adicionalmente poseen las correspondientes unidades, existiendo una ratio de 8 a 1 respecto al número de duchas disponibles por persona.
– Alojamientos y vestuarios de tropa: Actualmente se está en un proceso de traslado desde la zona más antigua hacia la más moderna. Se cuenta con suficientes plazas y sin existir lista de espera, pero la capacidad real para alojar a personal transeúnte se encuentra actualmente comprometida. El personal de tropa se aloja mayoritariamente, al poco tiempo de llegar a la unidad, en Badajoz y pueblos próximos, compartiendo pisos. En cuanto a vestuarios existe capacidad para 2350 plazas y menos de 2000 están ocupadas. La ratio de duchas por persona oscila entre 1/7 y 1/14.
– Alimentación: Existen 5 comedores con capacidad total de 900 plazas. La calidad de las comidas, según encuestas internas realizadas al personal, alcanza un grado de satisfacción de 7,25 sobre 10, aunque no existe actualmente la opción de elegir segundo plato. Está en licitación un nuevo acuerdo marco para abril de 2025.
– Cafeterías: Existen 3 en la Base, pero sin servicio desde julio de 2024, aunque pendientes de empezar a funcionar inmediatamente y esperando una mejora sensible de la calidad. De momento, existen máquinas de venta.
– La OFAP cuenta con 1 suboficial y 2 informadores de tropa, que prestan servicio a los 3200 militares.
– Existe un Centro Educación Infantil (CEI) que ofrece servicio integral de atención y programas educativos de primer ciclo de educación infantil, con tres grupos de edad: entre 0-1 año, 1-2 años y 2-3 años, junto con:

  • Alimentación.
  • Horario de descanso.
  • Servicio de limpieza.
  • Servicio de lavandería.
  • Revisión mensual pediatra.

El coste de la plaza es de 437€/mes, pero está subvencionada por el Ministerio de Defensa y goza de gran aceptación. La ocupación es del 73%.

Otros servicios disponibles en la Base son: lavandería, capilla, gimnasio, 2 salas de conferencias, 3 aulas tradicionales para 24, 20 y 30 personas y 2 aulas multimedia. También cuenta la Base con BBVA (cajero), tienda, peluquería y buen servicio internet gestionado por la OFAP, con 643 cuentas gestionadas y más de 400 cuentas operativas y puntos de acceso en las principales instalaciones de la Base, existiendo un buen funcionamiento wifi.

En cuanto a la promoción educativa y la reincorporación a la vida civil, se imparten cursos de formación para el empleo, pero con la problemática de que, al llegar la concesión de estos en el segundo semestre, se imposibilita la realización de cursos con elevado número de horas, al tener que finalizar antes del 31 de diciembre. Se imparten 12 cursos financiados por la Unión Europea, iniciados en 2023 y para los que la Base está acreditada, con un total de 15 alumnos por curso.

La plataforma SAPROMIL es poco conocida entre las empresas de la región y de escasa utilidad en Extremadura por el excesivo grado de arraigo del personal a la zona y que ha sido ya mencionado. No ha habido ninguna oferta de trabajo desde SAPROMIL para la Comunidad Autónoma.

La plataforma CONSIGUE + está empezando a ser de utilidad y de referencia para conseguir titulaciones de grado medio.

Está previsto impulsar convenios con la Confederación de Empresarios de Badajoz y con la Cámara de Comercio, intentando ser más proactivos. Actualmente no existen convenios para acceso a la Policía Local de Badajoz, pero sí para la de Madrid.

No existen líneas regulares de autobús que lleguen a la Base y tampoco será fácil conseguirlas, pues solo serían rentables en los horarios de entrada y salida y exigirían un muy elevado número de vehículos para dos momentos puntuales del día. Sí que existen 4 líneas discrecionales, organizadas por los propios militares de la Base, con un par de empresas, y que suponen un gasto personal de entre 80 y 155€/mes. Demasiado dinero para la nómina de un soldado.

Junto a los asuntos relativos al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral, otros asuntos expuestos en las reuniones con las tres escalas y que merecen comentario, fueron:

– Existe gran interés por la obtención de certificaciones que sean útiles para la vida civil. Se está trabajando en este sentido, en los últimos años.
– Reforzar las plantillas de las OFAP con personal con dedicación exclusiva.
– A pesar de la demanda de los soldados, la escala tropa solo debe acceder a la permanencia a partir del empleo de cabo, no de soldado. Se considera que resultaría contraproducente permitir el acceso de los soldados a la permanencia dado que, aunque el ET viene aumentando las plazas para ascenso a cabo, no logra cubrirlas en los últimos años.
– Residencias y alojamientos para militares, especialmente en Madrid, plaza donde resulta frecuente la asistencia a cursos y comisiones de servicio. No se entiende que a pesar de ser un problema perfectamente conocido se dediquen bienes patrimoniales de las FAS a otras finalidades, como es el caso del antiguo hospital militar de Moncloa, en Madrid, cedido a la «Fundación Jiménez Díaz», para una red hospitalaria privada. Hecho conocido por la prensa.
– 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 tan trascendental aspecto, hay que mantenerla.

– 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, si se deben considerar, o no, determinadas vicisitudes particulares del militar, que transforman el concepto.
– 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 con un master, al igual que ya ocurre en la escala de oficiales de la Guardia Civil, de donde egresan con (MECES 3)[1].
– En Badajoz existen viviendas y pabellones militares sin ocupar que solo necesitan reformas. Sin embargo, no se tiene conocimiento de cuál será su finalidad. Consideran que deberían ser rehabilitados para su uso por el personal destinado o como pabellones de cargo, al existir en la Brigada bastantes destinos de mando, sujetos a tiempos de permanencia en el destino.
– Se mantiene la preocupación por asuntos ya recurrentes desde largo tiempo, como las bajas retribuciones, el importe de las dietas, sin revisar desde hace dos décadas, y la escasez de alojamientos cuando se trasladan por necesidades del servicio.

Durante la visita se recorrieron las diferentes dependencias e instalaciones de la Base para conocer sus condiciones de vida con un mayor grado de detalle.

Visita a la Base Aérea de Cuatro Vientos. Madrid. 03 de diciembre de 2024.

El Observatorio de la vida militar realizó una visita, el día 3 de diciembre del 2024, a la Base Aérea de «Cuatro Vientos», sede de diversas unidades del Ejército del Aire y del Espacio, en Madrid.

Tras ser recibidos por el Coronel Jefe de la Base, acompañado por los jefes de las unidades ubicadas en ella, se realizó una presentación en «El Palace», edificio histórico

FOTOGRAFÍA M-11. Visita del OVM a la Base Aérea Cuatro Vientos.
Fuente: Base Aérea Cuatro Vientos

1 El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) es un sistema de clasificación utilizado en España para ordenar y comparar las titulaciones de educación superior, según los criterios del Espacio Europeo de Educación Superior. El MECES se divide en 4 niveles, en el que el nivel 1 es para los estudios de ciclos formativos de técnico superior, nivel 2 para los estudios de grado, nivel 3 para los de máster y nivel 4 para los de doctorado.

patrimonio de Cuatro Vientos, en la que el propio Coronel dio a conocer la situación general de la Base, así como sobre las particularidades de la misma en cuanto a sus características, infraestructuras e instalaciones, misiones y organización, así como sobre los objetivos, proyectos y retos a los que se enfrentan.

A continuación, los miembros del OVM se reunieron con personal de las tres escalas, oficiales, suboficiales y tropa, con objeto de obtener información sobre «el apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral» y otros aspectos referidos a las particulares condiciones de vida del militar, su régimen del personal, preocupaciones y vicisitudes que afectan a los militares allí destinados.

La Base Aérea de Cuatro Vientos, con un perímetro de 11.000 metros y una superficie de algo más de 2.405.412 m2, se encuentra situada entre los términos municipales de Madrid y de Alcorcón y dividida por la M-40. Cuenta con una superficie construida de unos 20.000 m2 y dispone de 154 edificaciones, en donde trabajan 1550 personas, a los que hay que añadir unos 140 alumnos de sus escuelas, y alberga a las siguientes unidades, centros y organismos del Ejército del Aire y del Espacio:

– Agrupación de la Base Aérea de Cuatro Vientos.
– ALA 48 (Unidades de ala rotatoria 803 y 402 Escuadrón de Fuerzas Aéreas).
– Centro Cartográfico y Fotográfico.
– Escuela de Técnicas de Mando, Control y Telecomunicaciones.
– Maestranza Aérea de Madrid.
– Museo de Aeronáutica y Astronáutica.
– Escuadrilla de Honores del Ejército del Aire del Grupo de Seguridad.

Los objetivos que se plantean son: la mejora constante de la calidad del apoyo que prestan, mediante cursos de perfeccionamiento, y optimizar los medios y materiales con los que cuentan, así como ampliar la calidad de vida y de trabajo del personal a los que apoyan, incrementando el mantenimiento de las infraestructuras de la Base y mejorando los servicios que ya presta y estableciendo otros con los que no cuenta, como guardería, farmacia y una piscina.

Por otra parte, el obstáculo más importante con el que se encuentran para alcanzar los objetivos antes mencionados es la dificultad que tienen para realizar obras de mantenimiento de envergadura, debido a que se reciben los créditos demasiado tarde (en septiembre u octubre) lo que produce una gran dificultad a la hora de publicar el pliego de prescripciones, contratar una empresa y adjudicar las obras. Luego, realizar, terminar y finalmente recepcionar las obras ejecutadas a tiempo, dentro del año natural. Apuntan la posible solución de adjudicar contratos plurianuales para grandes obras.

También indican la falta de instalaciones que mejoren la calidad de vida del personal destinado en la Base, como son la farmacia militar, una guardería, pabellones militares y alojamientos para oficiales, piscina, y una mejora de las instalaciones deportivas y de ocio que aumente el bienestar del personal que vive en la base. Los edificios de la Base son muy viejos y se han ido abandonando en su mantenimiento, por falta de financiación.

Resulta necesario reforzar personal para diversos cometidos necesarios.

Con respecto a los alojamientos logísticos dentro de la Base, el de tropa está a un 80% de ocupación y existen muchas habitaciones que necesitan grandes arreglos. Los aloja-

mientos para oficiales y suboficiales, también necesitan gran mantenimiento. Hay lista de espera para conseguir alojamiento para mandos.

Existen problemas de movilidad para los coches particulares cuando éstos son viejos y no tienen las etiquetas ecológicas e incumplen con la normativa impuesta por el Ayuntamiento de Madrid, lo que obliga a los que no disponen de vehículos modernos al empleo del transporte público, con independencia del lugar de residencia.

De las reuniones celebradas con las tres escalas se observa que los asuntos relativos al apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral no fueron precisamente los que centraron los coloquios, siendo solo uno más de todos los que se trataron. En general, los temas mencionados que merecen comentario, fueron:

– Se mantiene la preocupación por asuntos ya recurrentes desde largo tiempo, como las bajas retribuciones, el importe de las dietas, sin revisar desde hace dos décadas, y la carestía de la vivienda y la vida en general y particularmente en Madrid.
– El estado general de la Base debido a su antigüedad, siendo necesario incrementar el mantenimiento de instalaciones, alojamientos y edificios en general, que mejore las condiciones de vida de los militares destinados en ella.
– La implantación de servicios (farmacia, guardería, cafeterías, etc.) que faciliten la vida y que equiparen esta Base con otras del Ejército del Aire y del Espacio como la de Torrejón o Getafe, haría el destino más atractivo y paliaría otras dificultades inherentes a un destino en Madrid como éste.

Seguidamente, los miembros del Observatorio visitaron dependencias e instalaciones de la Base para conocer más en detalle las condiciones de vida del personal militar allí destinado.

De las condiciones generales de los edificios, muchos muy antiguos, incluso algunos de ellos centenarios, se constata lo mismo que se comentó en las reuniones. Se necesitan urgentemente inversiones de gran calado para subsanar humedades, raíces de árboles que afectan a los edificios y levantan las aceras, cambios de mobiliarios, etc. Se visitó también el gimnasio, el cual presentaba grandes manchas de humedad, e incluso de moho, en las paredes, y los alojamientos de la escala de tropa y la residencia de cuadros de mando, los cuales, aunque en condiciones aceptables, están necesitados de reformas ineludibles. También se visitó la Oficina de Apoyo al Personal, la cual cuenta con tres militares de tropa en su plantilla. Entre sus cometidos comunes a todas las OFAP, difunde información sobre la plataforma SAPROMIL, ofertas de empleo público y de empresas privadas y todos los cursos de formación profesional para el empleo (FPE) y cursos SEPE.

Como conclusión los mayores retos son mejorar el apoyo al personal, con especial esfuerzo en las deficientes infraestructuras y mantenimiento de edificios muy antiguos, facilitar en mayor grado la promoción profesional y optimizar las condiciones de vida del personal destinado.

4. OTRAS ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO

El Presidente Mariano Casado y otros miembros del Observatorio participaron a lo largo del año 2024 en diversas actividades con objeto de dar a conocer el OVM, conocer de primera mano las unidades, centros y organismos de las FAS y a sus respectivos jefes y representantes y para estar presentes en el mayor número de actividades que redunden en el mejor cumplimiento de los cometidos asignados.

31 de enero de 2024. Reunión con el Teniente General Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio.

Reunión con el General Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio, Excmo. Sr. Teniente General D. Enrique Jesús Biosca Vázquez.

01 de febrero de 2024. Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.

Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, Excmo. Sr. D. Alberto Fabra Part.

14 de febrero de 2024. Reunión con el Almirante Jefe de Personal de la Armada.

Reunión con el Almirante Jefe de Personal de la Armada, Excmo. Sr. D. Gonzalo Sanz Alisedo.

14 de marzo de 2024. Reunión con el Teniente General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra.

Reunión con el General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, Excmo. Sr. Teniente General D. Antonio Jesús Cabrerizo Calatrava.

FOTOGRAFÍA M-12. Reunión con el Teniente General Jefe del Mando de Personal del ET. Fuente: MAPER ET

04 de abril de 2024. Reunión con el Teniente General Jefe del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad El Rey.

Reunión con el Jefe del Cuarto Militar de la Casa de S.M. El Rey. Excmo. Sr. Teniente General del Ejército del Aire y del Espacio D. Emilio Juan Gracia Cirugeda.

16 de abril de 2024. Visita a la Academia de Logística del Ejército de Tierra.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento del Congreso, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del Dictamen emitido

por la Comisión de Defensa el día 18 de mayo de 2023, en relación con el Informe del Observatorio de la vida militar correspondiente al año 2021. En el punto 15 del citado dictamen se recoge la siguiente recomendación: «Aumentar las visitas a los centros de formación para que los militares que se están formando en ellos conozcan de primera mano el trabajo del Observatorio de la vida militar». Con tal motivo, el Observatorio realizó una visita a la Academia de Logística del Ejército de Tierra (ACLOG), ubicada en Calatayud. Zaragoza.

La ACLOG es un centro docente militar encuadrado orgánicamente en la Dirección de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación del Mando de Adiestramiento y Doctrina. Su misión general es impartir enseñanza tanto de formación como de perfeccionamiento a las tres escalas del Ejército de Tierra, impartiendo, entre otros, los tres cursos de enseñanza militar para la incorporación a la escala de suboficiales de las especialidades fundamentales técnicas y los cursos de ascenso a cabo primero y de cambio de especialidad, así como los cursos superiores de Logística y de Recursos Humanos. El Centro es también responsable de dos titulaciones TTM (Título de técnico militar): Consigue + para tropa y la formación de todo el personal del Ejército de Tierra mediante la realización de numerosas jornadas de actualización.

FOTOGRAFÍA M-13. Visita a la Academia de Logística del ET. Fuente: ACLOG

Tras una interesante visita a diferentes dependencias, aulas, talleres y alojamientos, el Presidente tuvo la oportunidad de dirigirse a un auditorio de unas 700 personas, pertenecientes a las tres escalas y personal civil del Centro, realizando una presentación del Observatorio, explicando su naturaleza, sus funciones y su composición y tomando contacto y conocimiento de primera mano con el objetivo de realizar un análisis permanente de la condición militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas.

17 de abril de 2024. Conferencia en la Escuela de Guerra y Liderazgo del Ejército de Tierra.

Enmarcada en la Catedra de Pensamiento Militar «Capitán General Blake», miembros del Observatorio asistieron a la conferencia «Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito militar. Estado de la situación, fortalezas y debilidades para el ET».

18 de abril de 2024. Reunión con el Presidente del Senado.

Reunión con el Presidente del Senado, Excmo. Sr. D. Pedro Rollán Ojeda.

FOTOGRAFÍA M-14. Reunión con Presidente del Senado. Fuente: Senado

24 de abril de 2024. Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Senado.

Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Senado. Excmo. Sr. D. José Manuel Rey Varela.

07 de mayo de 2024. Reunión con las Asociaciones Profesionales de las Fuerzas Armadas.

FOTOGRAFÍA M-15. Reunión con Asociaciones Profesionales de las FAS.
Fuente: Observatorio de la vida militar

El OVM mantuvo una reunión de trabajo con representantes de las Asociaciones Profesionales de las Fuerzas Armadas con presencia en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS):

– Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO)
– Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME)
– Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME)
– Asociación de militares de Tropa y Marinería (AMTM)

08 de mayo de 2024. Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.

Reunión con el Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados D. Alberto Fabra Part y con el Vicepresidente Segundo del Congreso.

10 de mayo de 2024. Reunión con el Defensor del Pueblo.

Reunión con el Defensor del Pueblo, Excmo. Sr. D. Ángel Gabilondo Pujol. Por parte de esa institución asistió la Directora del Gabinete del Defensor del Pueblo y el Director del Área de Seguridad y Justicia.

FOTOGRAFÍA M-16. Reunión con Defensor del Pueblo. Fuente: Oficina Defensor del Pueblo

23 de mayo de 2024. Conferencia en la Escuela de Guerra y Liderazgo del Ejército de Tierra.

Enmarcada en la Catedra de Pensamiento Militar «Capitán General Blake», miembros del Observatorio asistieron a la conferencia: «El 50.º aniversario de la creación de la Escala Básica de Suboficiales y de la Academia General Básica de Suboficiales»

25 de mayo de 2024. Asistencia Día de las Fuerzas Armadas.

El Presidente Mariano Casado, acompañado por Eugenia Hernández, miembro del Observatorio, asistieron a los actos de celebración del Día de las Fuerzas Armadas, en Oviedo.

FOTOGRAFÍA M-17. Día de las Fuerzas Armadas. Oviedo

01 de junio de 2024. Asistencia 125.º Aniversario de los Batallones de Cazadores de Montaña. Jaca.

D. Jesus Carlos Fernández Asensio, miembro del Observatorio y en representación del mismo, asistió a los actos que, con motivo del 125 aniversario de la creación de las Unidades de Montaña, se celebraron en Jaca (Huesca).

FOTOGRAFÍA M-18. 125 aniversario de la creación de las Unidades de Montaña. Jaca

11 de junio de 2024. Premios Asociación de Periodistas de Defensa (APDEF) 2024.

En el Salón de Honor del Cuartel General del Aire y del Espacio, se celebró la XV edición de entrega de premios APDEF de 2024, presidida por la Ministra de Defensa y con asistencia del Presidente del OVM.

FOTOGRAFÍA M-19. XV Edición de entrega premios APDEF. Fuente: Infobae

24 de junio de 2024. Presentación «Estrategia de Empleo de la Ciudad de Madrid 2024-2027»

El Presidente Mariano Casado asistió a la presentación oficial de la «Estrategia de Empleo para la Ciudad de Madrid 2024-2027», convocada por el Ayuntamiento de Madrid, en el Salón de Actos del Palacio de Cibeles.

FOTOGRAFÍA M-20. Estrategia de Empleo de la Ciudad de Madrid 2024-2027. Fuente: Ayuntamiento de Madrid

16 de julio de 2024. Asistencia a la entrega de Reales Despachos en la Escuela Naval Militar.

Su Majestad el Rey, acompañado por Su Majestad la Reina, Su Alteza Real la Princesa de Asturias y la ministra de Defensa, presidieron la solemne ceremonia de entrega de Reales Despachos y la jura de Bandera en la Escuela Naval Militar, en Marín. Pontevedra.

Invitados a estos actos y en representación del Observatorio, acudieron su Presidente Mariano Casado y Jesús Carlos Fernández Asensio.

FOTOGRAFÍA M-21. Entrega de Reales Despachos y jura de Bandera.
Fuente: Escuela Naval Militar

20 de septiembre de 2024. Asistencia a la «Jornada de Igualdad, maternidad y alta exigencia profesional».

FOTOGRAFÍA M-22. «Jornada de Igualdad, maternidad y alta exigencia profesional».
Fuente: Observatorio de la vida militar

En la Sala «Clara Campoamor» del Congreso de los Diputados se desarrolló la presentación del proyecto MADER. Iniciativa centrada en investigar las trayectorias de fecundidad y las decisiones sobre maternidad de mujeres militares y deportistas de alto rendimiento. El Presidente del Observatorio participó en la mesa coloquio «Igualdad, maternidad y profesión: el turno de las políticas públicas.»

10 de octubre de 2024. Conferencia en Escuela Superior de las Fuerzas Armadas. «El Observatorio de la vida militar».

El Presidente impartió una conferencia sobre «El Observatorio de la vida militar» en el marco del XXVIII Curso de Alta Gestión de Recursos Humanos, en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas. El objetivo del mismo es aportar una visión global y de futuro de la gestión del personal, en el ámbito del Ministerio de Defensa, a profesionales que estén ocupando, o puedan ocupar en un futuro inmediato, puestos de responsabilidad en el planeamiento y gestión del personal.

12 de octubre de 2024. Asistencia al Día de la Fiesta Nacional 2024.

El Presidente, Mariano Casado, asistió a los actos celebrados en Madrid con motivo del Día de la Fiesta Nacional.

FOTOGRAFÍA M-23. Día de la Fiesta Nacional.
Fuente: Prensa digital

28 de octubre de 2024. Reunión con el Almirante Jefe de Personal de la Armada.

Reunión con el Almirante Jefe de Personal de la Armada, Excmo. Sr. D. Pedro Luís de la Puente García-Ganges.

05 de noviembre de 2024. Reunión con el General Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio.

Reunión con el Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, Excmo. Sr. General del Aire y del Espacio D. Francisco Braco Carbó.

13 de noviembre de 2024. Visita al Ayuntamiento de Badajoz.

Tras la visita realizada a la Brigada «Extremadura» XI, en la Base del Ejército de Tierra «General Menacho», en Botoa, miembros del Observatorio de la vida militar, atendiendo al ofrecimiento, visitaron el Ayuntamiento de la ciudad de Badajoz, siendo recibidos por

el Excmo. Sr. Alcalde D. Ignacio Gragera Barrera y manteniendo una reunión donde el Presidente del Observatorio presentó y dio a conocer las funciones del mismo.

FOTOGRAFÍA M-24. Visita al Ayuntamiento de Badajoz. Fuente: Ayuntamiento de Badajoz

20 de noviembre de 2024. Asistencia a entrega premios ASFASPRO 2024.

Mariano Casado, en representación del Observatorio, asistió a la entrega del Premio ASFASPRO 2024.

FOTOGRAFÍA M-25. Premios ASFASPRO 2024. Fuente: ASFASPRO

5. PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

Para el cumplimiento de las funciones que por el art.º 54 de la LO 9/2011 tiene encomendadas el Observatorio de la vida militar necesariamente se han de realizar una serie de gastos, planteándose, por tanto, la financiación de los mismos. Para el adecuado análisis de la situación debe tenerse en cuenta que el OVM es un órgano adscrito a las Cortes Generales al que proporciona sede y apoyo administrativo para su funcionamiento el Ministerio de Defensa (art.º 53 LO 9/2011). La financiación externa, vía MINISDEF, es vital para el OVM dado que por el momento no se ha aprobado por las Cortes Generales su presupuesto.

Consciente de este marco normativo, la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, en el Dictamen emitido el 21 de febrero de 2018 en relación con el Informe Anual de 2016 del propio Observatorio, recomendó «Incluir en la próxima memoria-informe las cifras concretas de los costes que ha supuesto la financiación de las actividades del OVM sean estos realizados por las Cortes Generales como estipula nuestro ordenamiento jurídico, o por parte del Ministerio de Defensa como hasta la fecha» (recomendación 33).

En definitiva, la Comisión solicita conocer «las cifras concretas de los costes que ha supuesto la financiación de las actividades del OVM» y considera que los gastos de los que se derivan tales cuentas deben ser financiados por las Cortes Generales.

Abordando en primer lugar la segunda de las cuestiones planteadas, la financiación de los gastos, es preciso poner de manifiesto que, hasta la fecha, son sufragados por el Ministerio de Defensa como parte del apoyo administrativo.

Respecto a la primera de las cuestiones, los gastos en los que incurre el OVM constan en los Informes anuales emitidos. Son gastos de la actividad administrativa y de traslados, alojamiento y alimentación de los miembros del Observatorio y de los componentes del órgano de trabajo en sus desplazamientos. Estos gastos son debidamente justificados ante las correspondientes autoridades del MINISDEF que es quien los financia. Junto a estos, coexisten los gastos derivados del uso de las instalaciones y de personal del Órgano de trabajo (los miembros del Observatorio no perciben retribución), gastos que también soporta el MINISDEF, comprendiéndose dentro del apoyo administrativo a que se refiere el art.º 54 de la LO 9/2011.

Centrados en la justificación de los gastos, debe distinguirse entre:

I. Gastos de personal. Se refieren a los del personal del Órgano de trabajo permanente. integrado en 2024 por un general jefe, tres coroneles, dos subtenientes que perciben sus retribuciones con cargo al capítulo 1 (gastos de personal), de la clasificación económica del gasto, del presupuesto del MINISDEF.
II. Inmuebles. Las instalaciones utilizadas para el desarrollo de su actividad por el OVM son propiedad del Ministerio de Defensa, quien se ocupa de su mantenimiento. Por tanto, se imputan a los capítulos 2 (gastos corrientes en bienes y servicios) y 6 (inversiones reales), de la clasificación económica del gasto del presupuesto del MINISDEF.

Estos dos tipos de gastos son justificados anualmente por el MINISDEF, ante los órganos correspondientes.

III. De la actividad administrativa. Son los gastos necesarios para el desarrollo de las actividades del Observatorio, incluyendo los gastos correspondientes a reuniones, los protocolarios y de transporte (exceptuadas las comisiones de servicio), imputables al capítulo 2 del presupuesto del MINISDEF.

No están incluidos todos los gastos propios de la denominada «actividad administrativa», pues aquellos como papel, bolígrafos, carpetas , se adquieren a través del sistema de «adquisición centralizada», no correspondiendo la justificación del pago al proveedor al OVM, otro tanto ocurre con gastos como los de la fotocopiadora, los ordenadores y la conexión a internet. Para atenderlos, no existe cantidad alguna asignada previamente. El Observatorio solicita en función de sus necesidades y el MINISDEF normalmente atiende.

Los gastos en los que se ha incurrido y justificado debidamente ante las autoridades del MINISDEF han sido, con expresión del concepto presupuestario, al que se han imputado:

ARTÍCULO	CONCEPTO	SUBCONCEPTO		GASTOS
ARTICULO 22. MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS	MATERIAL OFICINA 220	Subconcepto 220.02	Material Informático no inventariable	1.088,81 €
	TRANSPORTES 223		Transportes	749,70 €
	GASTOS DIVERSOS 226	Subconcepto 226.02	Publicidad y propaganda	3.530,39 €
	GASTOS DIVERSOS 226	Subconcepto 226.06	Reuniones, conferencias y cursos	221,60 €
	GASTOS DIVERSOS 226	Subconcepto 226.11	Gastos protocolarios derivados de actos institucionales	144,04 €
	TOTAL			5.734,54 €

FIGURA I (5)-1. Fuente: Elaboración propia

IV. Dietas. Son los gastos en los que incurren los miembros del OVM y del Órgano trabajo, en los desplazamientos que realizan en el desarrollo de sus funciones, las cuales se financian también, con cargo al capítulo 2 del presupuesto del MINISDEF.

El OVM cuenta con una asignación anual que, para 2024, fue de 29820€, no habiéndose agotado el crédito inicialmente asignado.

En cuanto a su tramitación, una vez aprobado un desplazamiento, que en todos los casos han sido para visitas a diferentes Unidades de las FAS, el órgano de trabajo solicita al MINISDEF la autorización de las correspondientes comisiones de servicio.

En estos gastos se distingue entre dietas, que comprende alojamiento y manutención y, gastos de locomoción y traslado. Por conceptos presupuestarios, las cantidades devengadas son las siguientes:

ARTÍCULO	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL	GASTOS
ARTÍCULO 23 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	CONCEPTO 230 (DIETAS)		7.254,07 €
	CONCEPTO 231 (LOCOMOCIÓN)		7.866,27 €
	TOTAL ARTÍCULO	29.820 €	15.120,34 €

FIGURA I (5)-2. Fuente: Elaboración propia

En resumen, los gastos directamente devengados por el OVM, por artículos presupuestarios, han sido:

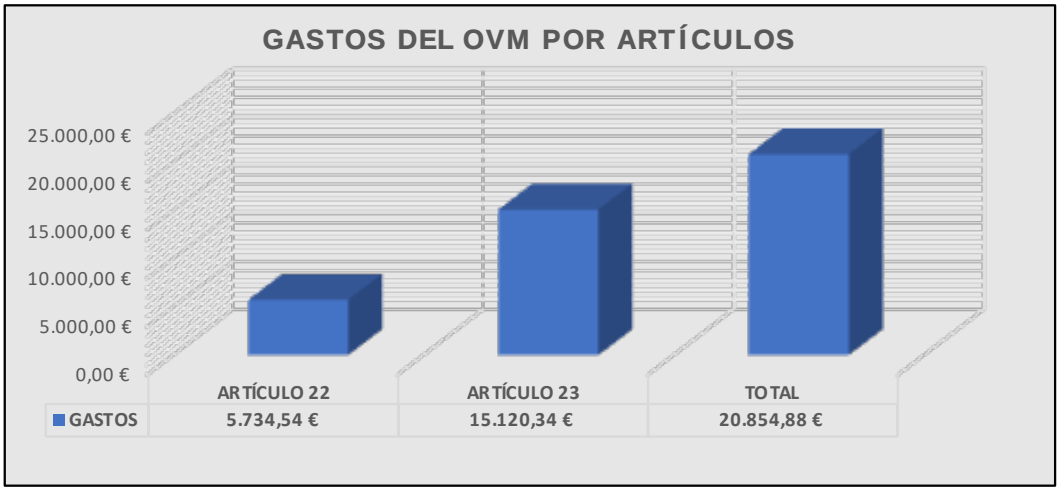


FIGURA I (5)-3. Fuente: Elaboración propia

Asimismo, los gastos del OVM por conceptos son los que aparecen en el siguiente gráfico:

FIGURA I (5)-4. Fuente: Elaboración propia

ANEXOS A LA MEMORIA ANUAL DEL AÑO 2024

Anexo A NOTICIAS EN PRENSA SOBRE EL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

infobae

Los militares denuncian que los sueldos de las Fuerzas Armadas "han quedado desfasados"

Ingresos inferiores

En un informe del **Observatorio de la Vida Militar**, se ha confirmado que los ingresos de los militares españoles son inferiores a los estándares tanto de la sociedad civil como de otros empleados públicos. Este órgano asesor, creado en 2014, denuncia que las características esenciales que deben considerarse para la remuneración militar, como la disponibilidad permanente, la movilidad geográfica o la peligrosidad, no se reflejan en los sueldos actuales.

HUFFPOST

POLÍTICA GLOBAL VÍRALES LIFE HUFFPOST TV EL TELEVISERO NOTICIAS TRABAJO ÚLTIMAS NOTICIAS

La fuga de militares preocupa a las Fuerzas Armadas

El número de efectivos ha disminuido un 10% en poco más de dos décadas.

Un informe del Observatorio de la Vida Militar constata esta situación crítica. El número de solicitudes para unirse a las Fuerzas Armadas ha disminuido en un 11% para las plazas de oficiales, un 15% para las de suboficiales y en un preocupante 34% para las de tropa y marinería si se comparan con las del año 2021. Unas cifras que ponen de relevo otro problema subyacente: **el reemplazo de los militares de mayor edad**. Con más de un tercio de los oficiales de carrera y suboficiales pasando de los 50 años, el panorama plantea dudas sobre la renovación generacional y la capacidad operativa a largo plazo.

mallorcadiario.com

El digital de referencia

SOCIEDAD | Observatorio de la Vida Militar

Retribuciones, conciliación y movilidad, los principales problemas de los militares

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

La web de las personas informadas que desean estar más informadas

Defensa amplía la red de guarderías con un centro infantil en el hospital Gómez Ulla

Ya se contó en estas páginas que la Memoria Informe del año 2022 del Observatorio de la Vida Militar había revelado que **en los últimos años la ocupación de esas guarderías de Defensa había caído notablemente**.

infobae

El Observatorio de la Vida Militar presenta al Congreso su informe anual, centrado en la conciliación en las FFAA

El Observatorio de la Vida Militar, un órgano colegiado de carácter asesor y consultivo adscrito a las Cortes Generales, presentará este jueves a la Comisión de Defensa del Congreso su informe relativo al año 2022, en el que muestra en profundidad el estado de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal en las Fuerzas Armadas y concluye que se aplican con "normalidad" y que el estamento militar no se ha quedado "desfasado".

COPE

Asociación de Tropa y Marinería denuncia "trabas" para que las FFAA se acojan a medidas de conciliación

Así lo ha hecho ATME en respuesta a las conclusiones del informe del Observatorio de la Vida Militar correspondiente al año 2022, en el que desgrana en profundidad el estado de las medidas de conciliación en este ámbito y señala que se aplican con "normalidad" y que el estamento militar no se ha quedado "desfasado".

España europapress

El Observatorio de Vida Militar plantea revisar el protocolo de actuación frente al acoso sexual en las Fuerzas Armadas

El presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, ha abierto este jueves la puerta a una revisión del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, que data de 2015.

Así lo ha hecho durante su comparecencia en la Comisión de Defensa del Congreso, a donde ha acudido para presentar el informe de este órgano, adscrito a las Cortes Generales, correspondiente a 2022.

infobae

El Observatorio Militar pide una reforma urgente de las retribuciones en el Ejército

Madrid, 29 feb (EFE).- El presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, ha denunciado que los salarios en las Fuerzas Armadas han quedado "profundamente desfasados" y ha pedido que se acometa una reforma definitiva y urgente del sistema retributivo de estos profesionales.

Lo ha dicho en la Comisión de Defensa del Congreso, en la que ha presentado la Memoria del Observatorio, órgano colegiado de carácter asesor y consultivo adscrito a las Cortes Generales, correspondiente a 2022, que este año dedica un capítulo específico a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

PRESSDIGITAL

TE INFORMA

El Observatorio de la Vida Militar presenta mañana al Congreso su informe sobre conciliación en las Fuerzas Armadas

Su conclusión es que se aplica con normalidad, aunque son las mujeres las que más se acogen y pueden sobrecargar de trabajo a los demás

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

Los suboficiales reclaman a Defensa cobrar lo mismo que Policías y Guardias Civiles

Esos datos estadísticos deben ser remitidos a la **subsecretaría de Defensa**, y esta a su vez al **Observatorio de la Vida Militar**, que lo incluye en la memoria que presenta anualmente ante la **Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados**. De esta forma, se asegura que la queja llegará ante el Congreso.

FOTOGRAFÍA M-26. Fuente: Elaboración propia

salamanca24horas.com

Los militares españoles muestran su enfado y señalan una "falta de preocupación por los salarios", donde "no caben más excusas"

El personal militar sufre un grave problema retributivo, del que la ministra es conocedora desde el mismo momento en que accedió al cargo. Durante su mandato ha habido concentraciones y manifestaciones de militares con pancarta en la calle en más de una ocasión, cosa que no había sucedido antes. El Observatorio de la Vida Militar ha recogido en dos informes (correspondientes a 2016 y a 2022) la malísima situación de las nóminas de nuestros militares, instando a solucionar el problema, sin que se haya hecho nada de calado para solucionar está agónica situación.

infobae

Defensa se enfrenta a la falta de militares pese a las grandes inversiones en fragatas, tanques y aviones: 13.000 soldados menos en una década

Salarios "desfasados"

Durante la presentación del estudio, el presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, ha denunciado que los salarios en las Fuerzas Armadas han quedado "profundamente desfasados" y ha pedido que se acometa **una reforma definitiva y urgente del sistema retributivo** de estos profesionales. Casado ha recordado que las características propias del trabajo de los militares, como la disponibilidad permanente, las necesidades de movilidad geográfica o los ámbitos de especial peligrosidad, tienen que ser retribuidas adecuadamente.

moncloa

Asociaciones de militares reclaman subidas de sueldo en los PGE

LA MINISTRA CONOCE LA SITUACIÓN

Asimismo, denuncian que todo esto ocurre a pesar del conocimiento de la ministra sobre la situación. «Durante su mandato ha habido concentraciones y manifestaciones de militares con pancarta en la calle en más de una ocasión, cosa que no ha sucedido antes», hacen hincapié. También se hacen eco de dos de los informes del Observatorio de la Vida Militar, los de 2016 y 2022, que recogen «la malísima situación de las nóminas de los militares, instando a solucionar el problema, sin que se haya hecho nada de calado para solucionar esta agónica situación».

elDiario.es

El Observatorio de la Vida Militar presenta hoy al Congreso su informe sobre conciliación en las Fuerzas Armadas

Su conclusión es que se aplica con normalidad, aunque son las mujeres las que más se acogen y pueden sobrecargar de trabajo a los demás

COPE

El Congreso insta al Observatorio de la Vida Militar a trabajar para incrementar el personal de las FFAA y sus sueldos

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

Oficiales de las Fuerzas Armadas denuncian que los salarios no se actualizan desde 2005

Estos oficiales citan un reciente informe fechado en noviembre de 2023 del Observatorio de la Vida Militar, organismo nombrado por el Congreso. En el apartado del informe que hace referencia al salario de militares, el informe alerta de que "**las retribuciones de los militares han quedado ya desde hace tiempo superadas por el devenir salarial de la sociedad civil** y, especialmente, por el sistema retributivo del **resto de los empleados públicos del Estado**

infobae

PP y Vox plantearán mañana en el Congreso un aumento de los efectivos de las Fuerzas Armadas

PP y Vox propondrán este martes en el Congreso al presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, que analice la "necesidad" de aumentar la plantilla de efectivos de las Fuerzas Armadas e incrementar las retribuciones del personal de los ejércitos. Así lo harán en la Comisión de Defensa de la Cámara Baja, a donde acude Casado para escuchar estas y otras propuestas de los grupos parlamentarios, después de su primera comparecencia en el Congreso el mes pasado.

moncloa

Los militares quieren el mismo sueldo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Los militares han vuelto a exponer la mala situación retributiva de los profesionales de las armas y la necesidad urgente de cambios de calado al Ministerio de Defensa de Margarita Robles. El Observatorio de la Vida Militar (OMV) se ha reunido con las diferentes asociaciones profesionales que coincidieron prácticamente en el diagnóstico de los males que afectan a las Fuerzas Armadas: la baja remuneración. Por eso, uno de sus principales objetivos tiene que ver con el sueldo, pues quieren la equiparación salarial entre el personal de las Fuerzas Armadas y el de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

discamedia

El periódico sobre discapacidad de

El Congreso aborda cómo evitar la discriminación de los militares con discapacidad en los ascensos honoríficos

Asimismo, desde el PP emplazan al Gobierno a solicitar al Observatorio de la Vida Militar la elaboración de un informe sobre la acomodación o no de las leyes que regulan el estatuto profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas, a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007.

FOTOGRAFÍA M-27. Fuente: Elaboración propia

infoLibre

Conflictividad por las retribuciones del personal militar profesional

Uno de los **argumentos** utilizados para justificar este tipo de peticiones fueron **las conclusiones/recomendaciones del Informe 2022 del Observatorio de la Vida Militar**, órgano colegiado de las Cortes Generales, de carácter asesor y consultivo, responsable de llevar a cabo 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, creado en enero de 2014 en cumplimiento de la disposición final tercera de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional 5/2005. En dicho informe se recomienda: **"aumentar significativamente las retribuciones, retribuyendo servicios y guardias y las ayudas a la conciliación"** y "acometer de forma definitiva una reforma del sistema retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas para adaptarlo a su cualificación profesional y a las especiales características de sus puestos de trabajo", teniendo en cuenta que "los efectivos de Tropa y Marinería han disminuido en unos 10.000 efectivos desde 2010".

Artículo14
PERIODISMO POR LA IGUALDAD

Fuerzas Armadas: casi tres denuncias por agresiones sexuales al mes

Desde entonces, según los informes elaborados por el Observatorio de la vida militar, que recogen los datos de las denuncias presentadas desde 2016 (un año después de que entrara en vigor la nueva normativa) hasta 2022, la **media de denuncias en estos siete años es de 30**. Así: 2016 hubo 20, 2017, 35; 2018, 22; 2019, 35; 2020, 30; 2021, 39 y 2022, 38.

infoLibre

De la misma manera, estos mismos problemas han sido objeto de **recomendaciones del Observatorio de la vida militar** y recogidos en diversos dictámenes emitidos por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados. Todos ellos tienen un punto de conexión que es, al mismo tiempo, elemento de solución. Me refiero a las retribuciones. A pesar de algunas subidas verdaderamente insuficientes, **las retribuciones de los militares siguen siendo absolutamente bajas**, insuficientes y, por ello, injustas e indignas.

El Cronista

Salarios de Fuerzas Armadas | Los sueldos de los militares en diciembre de 2024, ¿habrá un aumento?

El **Observatorio de la Vida Militar** ha sido uno de los principales actores que ha señalado la creciente necesidad de ajustar los salarios de los efectivos, mencionando que muchos militares deben recurrir a empleos adicionales para cubrir sus necesidades económicas, lo que pone en riesgo la calidad de vida y el bienestar de las familias de los militares.

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

La base de Araca se prepara para recibir al regimiento desplazado de Loyola

El **coronel jefe de la base** recibió a los miembros del Observatorio de la Vida Militar, y les hizo una exposición sobre las capacidades de esta instalación, y sobre las **condiciones de vida del personal y los planes de futuro** que se encuentran en marcha.

Según la reseña de la visita que se puede consultar en la web del Observatorio de la Vida Militar, los representantes de este órgano "recorrieron la base para conocer las condiciones de vida de los militares allí destinados".

infobae

Los soldados españoles acuden al Tribunal Europeo de Derechos Humanos para no tener que dejar el Ejército al cumplir 45 años

De acuerdo a las últimas cifras disponibles, difundidas por el ***Observatorio de la Vida Militar***, actualmente hay **37.944 efectivos de larga duración** -que no permanente- con fecha de caducidad en las FFAA, dado que, según la ley vigente aprobada en 2006, al cumplir la mencionada edad de 45 años, deben abandonar el servicio activo en las Fuerzas Armadas.

CIVIO Lo Público

Acoso sexual y por razón de sexo en la administración pública: más de una veintena de denuncias antes de tener un protocolo

El último informe de Observatorio de la Vida Militar indicaba que, **en 2022**, se dictaron **cuatro sentencias condenatorias** por "abuso de autoridad en su modalidad de trato degradante o actos de abuso sexual" y **dos sentencias condenatorias** por "abuso de autoridad en su modalidad de acoso sexual y profesional, amenazas o coacciones". En ese mismo año, se interpusieron **38 denuncias por acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro de las Fuerzas Armadas** de las que 18 se incoaron por vía penal y 29 por vía administrativa. La mayoría de ellas fueron presentadas en el Ejército de Tierra y todos los denunciados, menos uno, son hombres.

el FARO ceuta

Atme pide un informe sobre las condiciones de vida y trabajo de los militares en Valencia

ATME se ha dirigido a los grupos parlamentarios presentes en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, al Ministerio de Defensa y al propio Observatorio de la Vida Militar (OVM), para que este último organismo, adscrito a las Cortes Generales, pueda comenzar la realización de un informe donde se estudien las condiciones de vida y trabajo de los militares desplegados en ayuda de la población civil tras el desastre de la DANA, así como de los "problemas que en el entorno familiar se hubieran podido producir y la necesidad, en caso de ser necesario, del debido apoyo psicológico".

FOTOGRAFÍA M-28. Fuente: Elaboración propia

II. INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

II. INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

El presente informe tiene por objeto cumplimentar el artículo 54 y el apartado 2 de la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que encomiendan al Observatorio de la vida militar la elaboración de un informe anual, que presentará ante las Comisiones de Defensa del Congreso y del Senado, sobre el estado de la condición militar y los elementos que configuran la carrera militar, los reconocimientos con carácter honorífico y los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo y aplicación de la Ley de la carrera militar. Para ello, este informe se presenta en nueve grandes apartados:

En el primero se analiza el estado en que se encuentran los efectivos de personal de las diferentes categorías militares, distinguiendo según las diversas situaciones administrativas, con especial énfasis en el personal que se encuentra en la situación de servicio activo, el personal en reserva, aquel personal que se encuentra en otras situaciones administrativas, los reservistas y al personal militar retirado, así como la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

En el segundo apartado se analiza el estado general de la condición de militar durante el año 2024, recogiendo y sintetizando, dentro del ámbito de los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las iniciativas, quejas y sugerencias que los miembros de las Fuerzas Armadas han ido planteando durante ese año sobre las condiciones de vida y el régimen de personal, la actividad desarrollada por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS), constatada a través de sus informes y actas así como por las distintas Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, el análisis de los recursos jurídicos promovidos por el personal militar, tanto en vía administrativa como judicial, como consecuencia de la aplicación ordinaria de las normas de régimen de personal en distintos ámbitos, la incidencia de la aplicación del

régimen disciplinario y penal militar, la del acoso sexual, laboral y profesional en el ámbito de las Fuerzas Armadas, las iniciativas llevadas a cabo en apoyo del personal militar en distintos ámbitos, así como las condiciones de vida y trabajo en las unidades y establecimientos militares, con inclusión de las desplazadas en operaciones internacionales. Se analizan también diversos aspectos y factores relacionados con la conciliación en las Fuerzas Armadas, se contemplan los centros de educación infantil (CEI), las medidas aplicadas y su evolución y también una valoración de ellas desde diferentes organismos y desde los propios ejércitos. Concluye este segundo apartado informando sobre la movilidad geográfica del personal militar.

En el tercer apartado se contemplan los diversos elementos que forman parte de la carrera militar. Desde el acceso a la carrera militar y al reclutamiento, pasando por la enseñanza militar por la que transcurren las diferentes escalas y sus vicisitudes, los procesos de promoción, la evaluación de la enseñanza, los diferentes procesos de evaluación del personal dirigidos a los diferentes objetivos que se pretende, las bajas que se producen durante esos procesos, así como los cambios de destino del personal militar.

El cuarto apartado trata sobre los reconocimientos de carácter honorífico concedidos durante el año 2024. Esto es, las recompensas militares y los ascensos producidos con tal carácter honorífico.

En el quinto apartado se analiza el apoyo que en materia de vivienda presta el Instituto de la vivienda, infraestructura y equipamiento de la Defensa (INVIED O.A.) a los miembros de las Fuerzas Armadas.

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

En el séptimo apartado se analiza el marco retributivo de los militares de las Fuerzas Armadas, incluido el personal reservista.

El octavo apartado presenta la organización y estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Fuerzas Armadas, la siniestralidad laboral y accidentes, los recursos humanos con que cuenta el servicio, así como las actividades realizadas y las actuaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.

En el apartado noveno, y último apartado de este Capítulo II, se recoge la normativa más relevante aprobada en el año 2024 en relación con el régimen de personal.

En el informe se ha tratado de incluir, cuando se ha considerado relevante, los datos desagregados entre hombres y mujeres en función de la información disponible.

Cabe reseñar los diferentes organismos que, de acuerdo con el artículo 54.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, han proporcionado al Observatorio la diversa documentación, información y, en su caso, valoración, que han permitido elaborar el presente informe:

– Ejército de Tierra.
– Armada.
– Ejército del Aire y del Espacio.

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

– Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) (Organismo Autónomo).
– Instituto de la vivienda, infraestructura y equipamiento de la Defensa (INVIED) (Organismo autónomo).
– Dirección General de Infraestructura de la Secretaría de Estado de la Defensa.
– Dirección General de Política de Defensa de la Secretaría General de Política de Defensa.
– Unidad Militar de Emergencias.

También se recibió información de los siguientes organismos:

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

Salvo aquellos supuestos en los que así se indique, y en las recomendaciones que el Observatorio realiza, conforme a lo previsto en el artículo 54.4 de aquella Ley Orgánica, y que son recogidas en el Capítulo IV, las valoraciones de los distintos apartados del informe sobre las materias que en ellos se analizan, corresponden al ejército u organismo que proporciona la información. Esta aparece, normalmente, especificada en el encabezamiento del apartado.

1. EFECTIVOS DE PERSONAL

El artículo 16.3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, señala que el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, fijará con vigencia para periodos cuatrienales las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales por cuerpos, escalas, y empleos militares, excepto los correspondientes a los dos primeros empleos, cuyos efectivos serán los que resulten de las provisiones de plazas y de la aplicación del sistema de ascensos por antigüedad. Esas plantillas a las que se refiere la Ley fueron aprobadas por Real Decreto 276/2021, de 13 de abril, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2021-2025, para el periodo que transcurrirá desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.

Análogamente, el artículo 16.4 de la Ley de la carrera militar establece que el Ministro de Defensa fijará cuatrienalmente las plantillas de militares de tropa y marinería en servicio activo, diferenciando a los militares de carrera de los que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, para los diferentes empleos de cada escala y, en su caso, especialidades. Igualmente, dispone que no figure el empleo de soldado, cuyos efectivos de ese empleo serán los que resulten del objetivo que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado y la correspondiente provisión anual de plazas. Las plantillas de militares de tropa y marinería para el periodo 2021-2025, fueron aprobadas por la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, entrando en vigor el 1 de julio de 2021 y hasta el 30 de junio de 2025.

El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para 2024, contiene los criterios y normas por los que se deberá regir la oferta de empleo público para ese año, estableciéndose en su apartado Uno.1 que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el punto Uno.e) del artículo 19 de esa misma Ley, se regulará por los criterios señalados en este artículo 20 y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores, como así se expresa en su apartado Dos.1.a). Entre los criterios establecidos en dicho artículo 20 figura, en su punto Dos.3.C), que las Fuerzas Armadas, en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley de la carrera militar, se considera como sector prioritario a efectos de la tasa de reposición.

Además, en el punto Tres.4.d) del mismo artículo 20, se establece que las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de tropa y marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta Ley, no computarán para el límite máximo de la tasa de reposición, estableciendo dicha disposición que las plantillas máximas de militares de tropa y marinería a alcanzar el 31 de diciembre de cada ejercicio no podrán superar los 79.000 efectivos, al tiempo que se autoriza al Ministerio de Defensa a iniciar los procesos de selección y reclutamiento.

1.1. PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO

Según el Artículo 108 de la Ley de la carrera militar, los militares profesionales estarán en situación de servicio activo si ocupan alguno de los cargos o destinos a que se refiere el artículo 99. Esto es: en las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, incluidos los de sus órganos directivos, en la Presidencia del Gobierno y, en el caso de que se trate de puestos orgánicos relacionados con seguridad y defensa, en organizaciones internacionales o en otros departamentos ministeriales. El militar profesional podrá ser nombrado para ocupar cargos o destinos en la Casa de Su Majestad el Rey. También se hallarán en situación de servicio activo cuando estén pendientes de asignación de destino por haber cesado en el que tuvieran o por proceder de situación administrativa distinta, si no le correspondiera el pase a otra, y cuando permanezcan como alumnos de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

El personal militar en servicio activo, a 1 de enero de 2025, alcanza un total de 116.739 militares, lo que supone un ligero incremento de 329 efectivos respecto al 1 de enero de 2024, fecha en que eran 116.410. La distribución por categorías dentro de cada ejército y cuerpos comunes es la siguiente:

EFECTIVOS DE PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO A 1 ENERO 2025

	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire y del Espacio	Cuerpos comunes de las FAS	TOTAL
Oficiales Generales	99	55	48	25	227
Oficiales	6802	2788	2662	2325	14577
Suboficiales	14505	4334	6407	606	25852
TOTAL Oficiales Generales, Oficiales y Suboficiales	**21.406**	**7.177**	**9.117**	**2.956**	**40.656**
Tropa y Marinería Permanente	8.070	2.811	2.541		13.422
Tropa y Martinería Compromiso Larga Duración	25.519	5.795	4.151		35.465
Tropa y Marinería Compromiso Inicial	18.095	4.589	4.512		27.196
TOTAL Militares de Tropa y Marinería	**51.684**	**13.195**	**11.204**		**76.083**
TOTAL	**73.090**	**20.372**	**20.321**	**2.956**	**116.739**

FIGURA II (1.1)-1. Fuente: Subsecretaría de Defensa

El Artículo 16 de la Ley de la carrera militar establece que el número máximo de militares profesionales en servicio activo se fija entre 130.000 y 140.000 efectivos, en los que están incluidos un máximo de 50.000 oficiales generales, oficiales y suboficiales. En las leyes de Presupuestos Generales del Estado se determinará el objetivo de militares de tropa y marinería para cada ejercicio.

De lo anterior se observa que existe un déficit de entre 13.000 y 23.000 militares en servicio activo. Para tomar conciencia de lo que ese déficit representa, considerando el extremo superior de esa horquilla (23.000), equivaldría aproximadamente al total del personal que compone la Armada o el Ejército del Aire.

Se observa que, para alcanzar el máximo de los 50.000 oficiales generales, oficiales y suboficiales, una vez restados los 227 oficiales generales, existiría un amplio margen de 9571 efectivos entre oficiales y suboficiales que no existen.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de los efectivos en servicio activo de las Fuerzas Armadas desde el año 2007, año previo a la entrada en vigor de la Ley de la carrera militar, como referencia de partida.

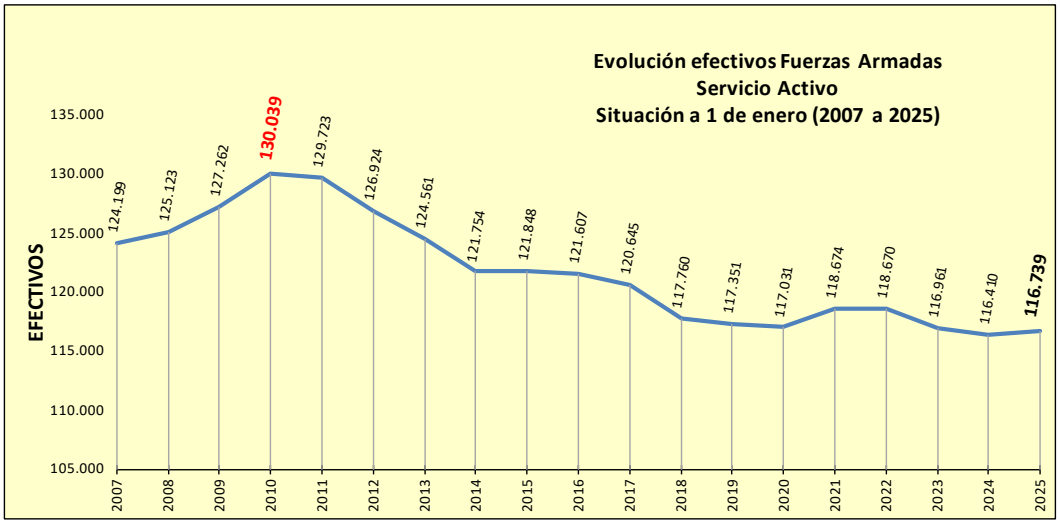


FIGURA II (1.1)-2. Fuente: Subsecretaría de Defensa

El citado déficit de personal, lejos de ser coyuntural, debe considerarse crónico, pues desde el año 2010 la evolución de los efectivos de las Fuerzas Armadas en situación de servicio activo resulta claramente decreciente y, a 1 de enero de 2025, acumula una pérdida de 13.300 militares profesionales. Y eso considerando aquel año como el único en que los efectivos se ajustaron a las cifras previstas en la Ley de la carrera militar, aunque fuese en su rama inferior.

Parece que debe ser ineludible mantener los efectivos de personal militar de modo que no sea posible la pérdida progresiva de estos durante más de una década. Especialmente cuando su número está expresamente recogido mediante una Ley. Los recursos humanos exigen una planificación que no puede quedar nunca al albur de coyunturas diversas de cada presupuesto anual. Además, la creación de nuevos mandos y estructuras orgánicas, los compromisos internacionales y, en consecuencia, la operatividad de las unidades, no han dejado de aumentar, demandando mayor disponibilidad y un mayor sacrificio y exigencia que recae sobre el personal de los ejércitos.

El actual debate geopolítico parece volcar actualmente el esfuerzo en modernizar y ampliar medios y sistemas de armas. Sin embargo, no contempla con el mismo énfasis, ni en número ni en su preparación, al personal militar que deberá emplearlos. Además, el continuo avance en derechos está llevando a un incremento de las medidas de conciliación, como se verá más adelante, que deberían haber venido acompañadas de un incremento de efectivos. Eso no solo no se ha producido, sino que, como vemos, se ha producido prolongada reducción en los últimos años.

Cabría reflexionar sobre cuál debería ser, tras 17 años del escenario que plantea la Ley de la carrera militar, el número de militares con que deberían contar las Fuerzas Armadas españolas en relación con su actual población (49.000.000 aproximadamente) y que actualmente es de 2,4 militares por cada 1000 habitantes. Lejos del 3.6 de la Unión Europea y del 6 por mil de la OTAN.

Volviendo al análisis de cifras actuales, decir que el discreto aumento total de 329 efectivos de 2025 respecto al año anterior y que se observa en la curva de la FIGURA II (1.1)-2, corresponde a 210 hombres y 119 mujeres.

La distribución porcentual de los 116.739 efectivos por ejércitos y cuerpos comunes, es la siguiente:

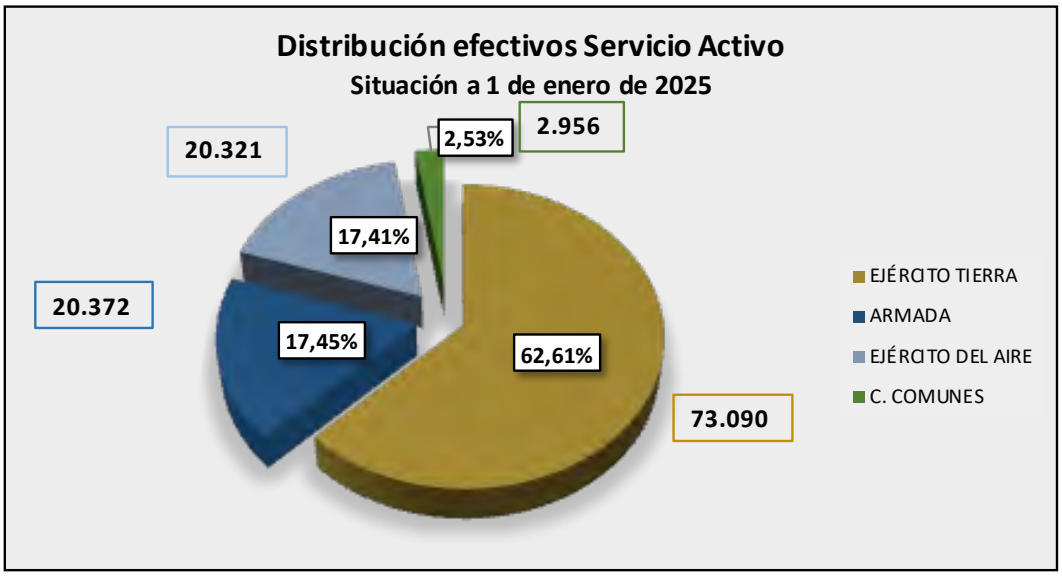


FIGURA II (1.1)-3. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Esa distribución de efectivos es consecuencia de las plantillas reglamentarias aprobadas para las escalas de oficiales y suboficiales por Real Decreto 276/2021, de 13 de abril, a la que ya se ha hecho referencia en el punto 1, y lo mismo cabe decir para las plantillas de tropa y marinería para el periodo 2021-2025, reguladas en la Orden Ministerial 178/2021, de 26 de marzo, y donde se establece el número de efectivos en cada uno de los ciclos, que paulatinamente se irán adaptando hasta alcanzar los marcados para el periodo 2024-2025. Las plantillas que fija la Orden Ministerial no contemplan las vacantes de efectivos para el primer empleo de la escala (soldado o marinero).

Como se ha dicho, los Presupuestos Generales vienen manteniendo, desde el año 2014, el número máximo de militares de tropa y marinería en 79.000 efectivos. Un año más se observa que si no se reponen las bajas y se sigue manteniendo esta cifra, la tendencia

para estas escalas será a seguir disminuyendo. La distribución del personal en situación de servicio activo por categorías militares, incluyendo a los oficiales generales con los oficiales, es la siguiente:

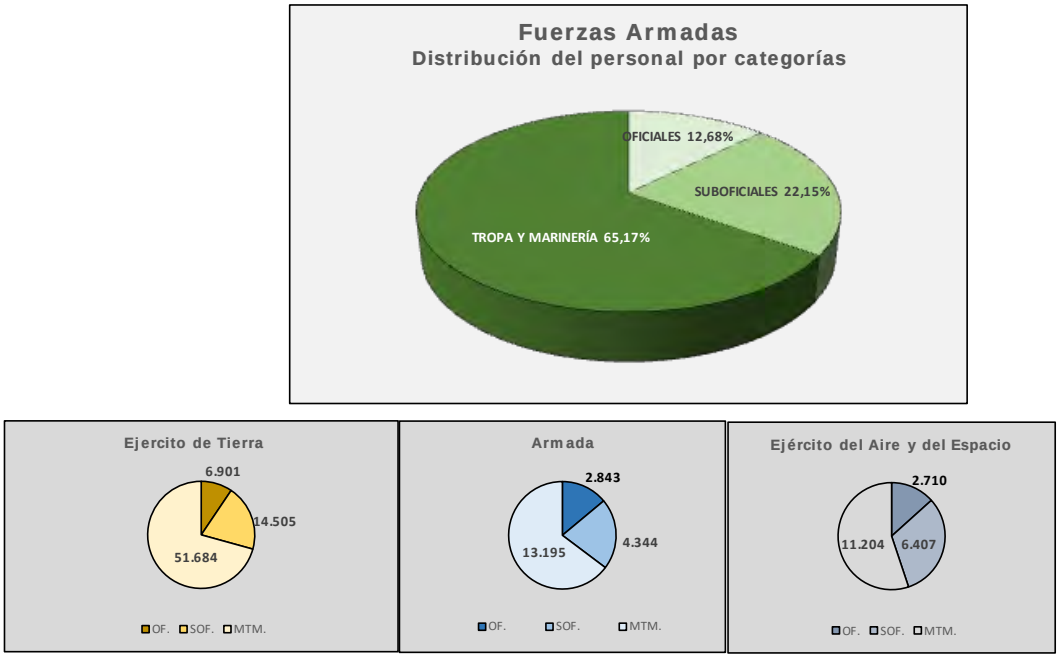


FIGURA II (1.1)-4. Fuente: Subsecretaría de Defensa

En la distribución del total de las Fuerzas Armadas también se incluyen los Cuerpos Comunes, que están formados por las correspondientes escalas de oficiales (del Cuerpo Jurídico Militar, Cuerpo Militar de Intervención, Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpo de Músicas Militares); por la escala de oficiales enfermeros (Cuerpo Militar de Sanidad), y por la escala de suboficiales (solo en el Cuerpo de Músicas Militares). En los Cuerpos Comunes no existen las escalas de tropa y marinería.

De la distribución general se desprende que los cuadros de mando representan algo más de un tercio de los efectivos en situación de servicio activo. Exactamente el 34,83%, mientras que la tropa y marinería constituye el 65,17% restante del total de las Fuerzas Armadas.

En la distribución por ejércitos se observan las siguientes diferencias:

– En el Ejército de Tierra los cuadros de mando suponen el 29,29% de los efectivos, mientras que la escala de tropa representa el 70,71% del total.
– En la Armada los cuadros de mando aportan el 35,23% de los efectivos, siendo la escala de tropa y marinería el 64,77% restante.
– En el Ejército del Aire y del Espacio los cuadros de mando son el 44,87% de los efectivos, mientras que la escala tropa constituye el 55,13% del total.

También la distribución de los oficiales y suboficiales dentro de cada ejército es diferente, puesto que la organización de las unidades que cada uno necesita para cumplir sus misiones no es homogénea, existiendo aproximadamente la siguiente proporción:

– Ejército de Tierra: 32% oficiales y 68% suboficiales.

– Armada: 40% oficiales y 60% suboficiales
– Ejército del Aire y del Espacio: 30% oficiales y 70% suboficiales.
– En los Cuerpos Comunes no corresponde este cálculo puesto que solo existe la escala de suboficiales en el Cuerpo de Músicas Militares y no en el resto de cuerpos.

1.1.1. Cuadros de mando

De los 116.739 militares en servicio activo, 40.656 son cuadros de mando (oficiales generales, oficiales y suboficiales) y como se ha dicho, representan el 34,83% del total. Respecto del año 2023 se ha producido un incremento de 51 cuadros de mando, en un proceso anual de adaptación progresiva a las plantillas reglamentarias para el periodo 2021-2025, ya citadas.

Considerando importante el factor edad de este colectivo para el deseable desarrollo de sus cometidos y, para contar con datos que pudieran corregir un progresivo envejecimiento de los cuadros de mando de las Fuerzas Armadas, se observa que:

– En las escalas de oficiales, los mayores de 50 años (hombres) suman 4196 y representan el 33,74% del total de la escala y los menores de 32 años son 2595, el 21%.
– En las escalas de suboficiales, los hombres mayores de 50 años (7.915) representan el 33% de esta categoría y los menores de 32 años (3030) sólo el 13%.
– En cuanto al personal femenino militar de carrera; las oficiales mayores de 50 años (429) representan el 25,80% del total de ellas y solo el 3% del total de oficiales, mientras que las oficiales menores de 32 años (441) son el 26,50% del total de mujeres oficiales y el 3,10% del total de oficiales. Lo que supone un leve aumento respecto del año anterior.
– En la escala de suboficiales las mujeres mayores de 50 años (121) representan el 6,30% del total de mujeres suboficiales y el 0,47 % del total de suboficiales de ambos sexos, mientras que las menores de 32 años (271) representan el 14,13% del total de mujeres suboficiales y el 1% del total de suboficiales.

En el ANEXO «A», que se incorpora al final de este informe. se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de carrera tanto de hombres y mujeres en su conjunto, como desagregados.

1.1.2. Personal militar de complemento

Según el artículo 3.3 de la Ley de la carrera militar, los militares de complemento (MILCOM) son oficiales que establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal para atender necesidades específicas de las Fuerzas Armadas.

La condición de militar de complemento se adquiere al adscribirse a una escala y cuerpo mediante la superación del plan de estudios correspondiente y firmado el compromiso inicial, con el empleo de teniente conferido por el Ministro de Defensa. El compromiso tendrá una duración, a contar desde su nombramiento como alumno, de tres años o de ocho años según se establezca en la correspondiente convocatoria en función de la formación que se reciba y de los cometidos de los cuerpos a los que se adscriban, según recoge el artículo 77.1 de la citada Ley.

Aunque el compromiso del militar de complemento tendrá, en términos generales, una duración máxima de ocho años, se prevé un compromiso de larga duración, al igual que

para los militares de tropa y marinería, para aquellos que ingresaron en las Fuerzas Armadas al amparo de la anterior, y ya derogada, Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Durante ese compromiso de larga duración podrán adquirir la condición de militar de carrera de la forma que se regula específicamente para ellos, o bien, a la finalización de ese compromiso, podrán pasar a ser reservistas de especial disponibilidad (RED). Para el primer caso, por Resolución 452/07912/24 de la Subsecretaría, se convocan los procedimientos para el acceso de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, a una relación de servicios de carácter permanente, convocando en 2024 un total de 10 plazas.

Los militares de complemento pueden también acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las diversas escalas de oficiales. Por las especiales circunstancias de este colectivo, en el siguiente gráfico se presenta la evolución que han experimentado en los últimos 10 años, en función de los diferentes compromisos que fueron adquiriendo.

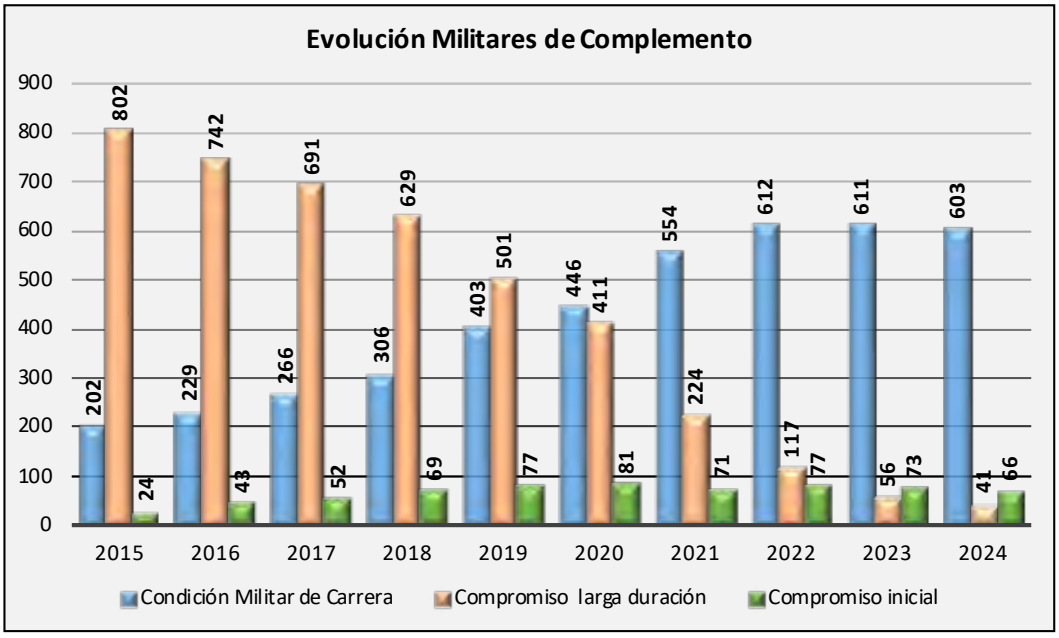


FIGURA II (1.1.2)-1. Fuente: Secretaría General Técnica

Se puede apreciar que la tasa de temporalidad (compromiso inicial y compromiso de larga duración) del personal militar de complemento ha disminuido significativamente desde la entrada en vigor de la Ley de la carrera militar, para cobrar la máxima presencia los que acceden a militares de carrera. Al final del año 2024, el 85% (en total 603 MILCOM) tenían una relación de servicios de carácter permanente al haber adquirido la condición de militar de carrera, quedando un 15% de este personal con una relación de servicios de carácter temporal entre los de compromiso inicial (66) y compromiso de larga duración (41). El personal femenino (191 mujeres) supone el 27% del total de los MILCOM (710). Considerando la edad de este personal, a fecha 31 de diciembre de 2024, más del 90% del total de personal MILCOM era mayor de 40 años.

En el ANEXO «A» se muestran diferentes datos del personal MILCOM en su relación de compromisos y permanencia y edades, tanto de hombres y mujeres en su conjunto, como desagregados.

1.1.3. Personal militar de tropa y marinería

La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero concedido por el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, tras superar el período de formación establecido en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado un compromiso inicial que será suscrito de forma inmediata y voluntaria y en el que se especificarán en todo caso su duración, de 2 o de 3 años según se determine en la convocatoria, y el destino, así como otras circunstancias relacionadas con la trayectoria profesional del soldado o marinero, que en todo caso formarán parte de la información general facilitada a los mismos antes de iniciarse como alumnos de su centro militar de formación. El compromiso inicial podrá renovarse por períodos de 2 o 3 años, hasta un tiempo máximo total de 6 años, previa declaración de idoneidad en el pertinente proceso de evaluación.

Cumplidos cinco años de servicio se podrá suscribir un compromiso de larga duración, también previa evaluación y declaración de idoneidad. En términos generales, y salvo resolución anterior del compromiso por alguna de las causas previstas en la Ley de tropa y marinería, en esta situación se podrá permanecer hasta cumplir 45 años de edad, pudiendo entonces adquirir, si al menos se han cumplido 18 años de servicio, la condición de reservista de especial disponibilidad (RED).

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

El total de efectivos de tropa y marinería, a 1 de enero de 2025, era de 76.083 militares, lo que representa el 65,17% del total de personal militar en situación de servicio activo. Su distribución según el tipo de compromiso y condición de permanente (militar de carrera) es la siguiente:

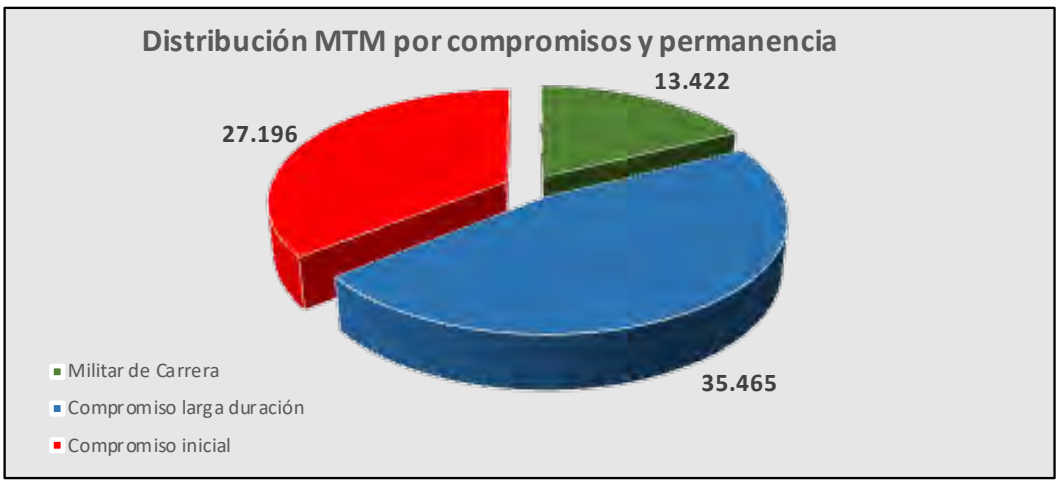


FIGURA II (1.1.3)-1. Fuente: Subsecretaría de Defensa

De ellos: 13.422 tienen una relación de servicios de carácter permanente y, por tanto, son militares de carrera y representan un 17,64 % del total de su escala. Existen 35.465 que tienen un compromiso de larga duración y representan un 46,61 % del total. Finalmente, 27.196 militares se encontraban en esa fecha en el compromiso inicial, lo que equivale a un 35,75 % de las escalas de tropa y marinería en su conjunto.

El siguiente gráfico muestra el número de plazas de militares de tropa y marinería convocadas en 2024 para acceso a una relación de servicios de carácter permanente y, por tanto, para la adquisición de la condición de militar de carrera, distinguiendo por empleos.

Como se observa, los ejércitos no ofertan plazas para el empleo de soldado, medida que parece razonable para así reforzar el interés por la permanencia y reconocer el esfuerzo de los que se someten a las vicisitudes propias de un ascenso, como podrían ser los cambios de destino. Tampoco sería razonable la existencia de soldados permanentes y cabos primeros temporales, coexistiendo en las unidades.

CUERPO-ESCALAS DE ADSCRIPCIÓN		PLAZAS PARA PERMANENTE 2024	
		CABO PRIMERO y CABO	
E. TIERRA	Agrupación de Especialidades Operativas	352	639
	Agrupación de Especialidades Técnicas	287	
ARMADA	Cuerpo General	118	178
	Cuerpo Infantería de Marina	60	
E. AIRE Y DEL ESPACIO	Cuerpo General	183	183
TOTAL			1000

FIGURA II (1.1.3)-2. Fuente: Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y RED

Haciendo balance, la evolución global de los efectivos de las escalas de tropa y marinería desde el año 2007, año anterior a la entrada en vigor de la Ley de la carrera militar (1 de enero de 2008), se recoge en el siguiente gráfico:

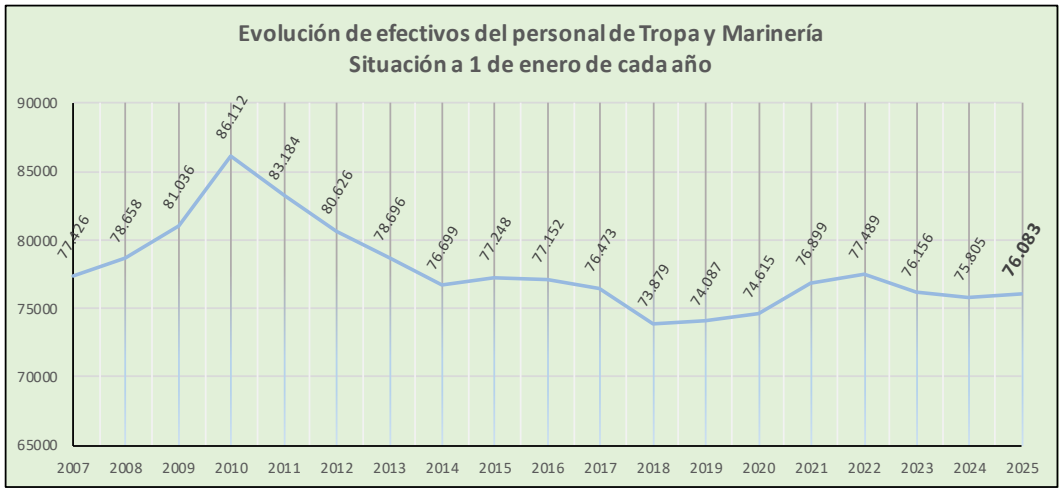


FIGURA II (1.1.3)-3. Fuente: Subsecretaría de Defensa

En el gráfico inferior se muestra esa misma evolución según las tres modalidades de relaciones de servicio (compromiso inicial, compromiso de larga duración y permanentes).

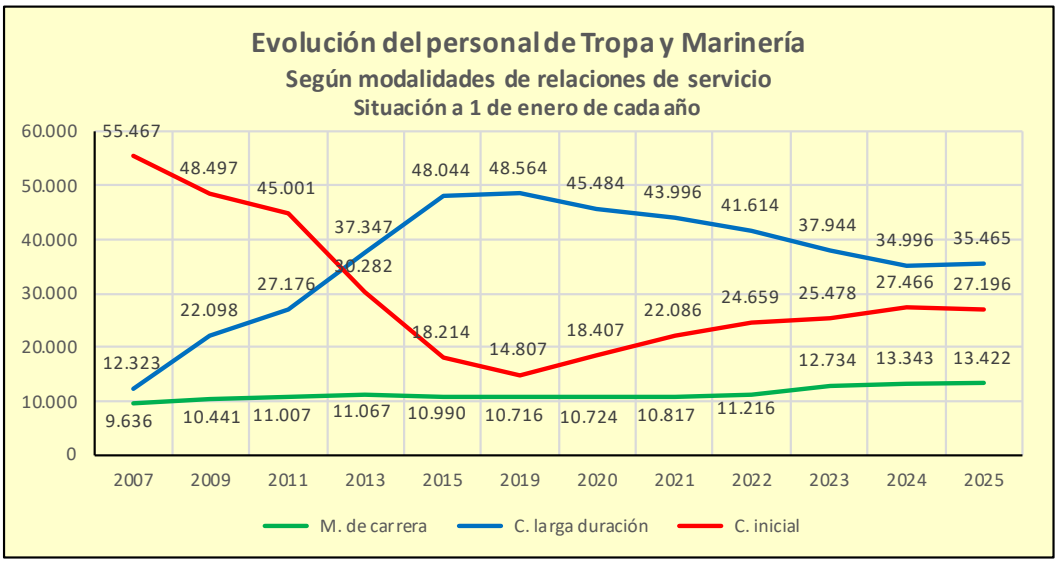


FIGURA II (1.1.3)-4. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Aunque el incremento respecto al año anterior es ligero, solo 278 efectivos, sin embargo, sí resulta significativo que se haya producido una redistribución en los diferentes compromisos:

- En el compromiso inicial: una reducción de tropa y marinería de 270 efectivos, que contrarresta, en parte, el incremento de casi 2000 efectivos del año anterior.
- En el compromiso de larga duración: un incremento de 469 militares, que compensa parcialmente la reducción del año anterior.
- En los de carácter permanente: un incremento de 79 militares, que se acumulan a los más de 600, del año 2023.

Como único comentario, se observa que la reducción del personal de compromiso inicial supone siempre un ligero envejecimiento en la escala y que esto puede paliarse con un mayor número de ingresos en las convocatorias, siempre que existan aspirantes.

En relación con el personal femenino, se observa un incremento de las que han adquirido la condición de militar de carrera, al pasar de 1945, a 1 de enero de 2024, a 2030 un año después. Lo que supone aumentar del 14,6% al 15,1%, el total de personal de tropa y marinería permanente.

Así mismo, el incremento en las incorporaciones de mujeres para el compromiso inicial sube algo más de un punto porcentual, pasando de 2997 a 3297 mujeres en esa modalidad de compromiso y alcanzando así el 12,1%, sobre el total de hombres y mujeres con esa condición.

Obviamente, al mantenerse el número de plazas para acceso de los años anteriores los incrementos citados anteriormente operan contra el compromiso restante, el de larga

duración, donde se observa que las 6649 mujeres que contabilizaban en él a 1 de enero de 2024, pasan un año después a ser 6196. Lo que supone un punto y medio porcentual menos.

Del total de las escalas tropa y marinería (76.083), a fecha 1 de enero de 2025, el personal femenino (11.523) representa el 15,1 %, siendo superior en dos puntos respecto del total de mujeres en las Fuerzas Armadas (15.291) que es del 13,1 %.

En el ANEXO «A» se muestran diferentes gráficos por edades y empleos de los militares de tropa y marinería en relación con sus compromisos y permanencia, tanto de hombres y mujeres en su conjunto, como desagregados.

1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas

En apartados anteriores se han hecho algunas referencias al personal femenino en las distintas categorías militares. En este apartado se muestra la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas durante el periodo del informe.

El año 2024 finalizó con un incremento de 119 mujeres respecto a 2023, lo que modifica ligeramente la ratio de ese año, pasando del 13% al 13,1%. El gráfico muestra el total de hombres y mujeres en situación de servicio activo, y su porcentaje, a 1 de enero de 2025.

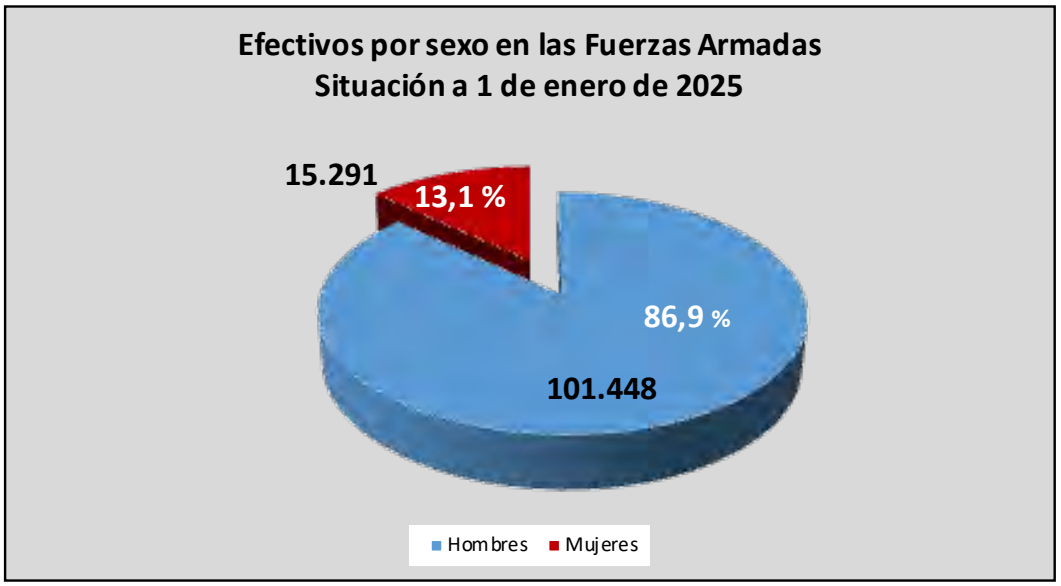


FIGURA II (1.1.4)-1. Fuente: Subsecretaría de Defensa

El dato de la presencia de mujeres en nuestras FAS queda también avalado según el informe «2022 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations», último y publicado en mayo de 2023, y en el que España alcanzaba el 13%. Lo que posiciona a España, con un actual 13,1%, por encima de la media de los países de la OTAN, con un 12,73%.

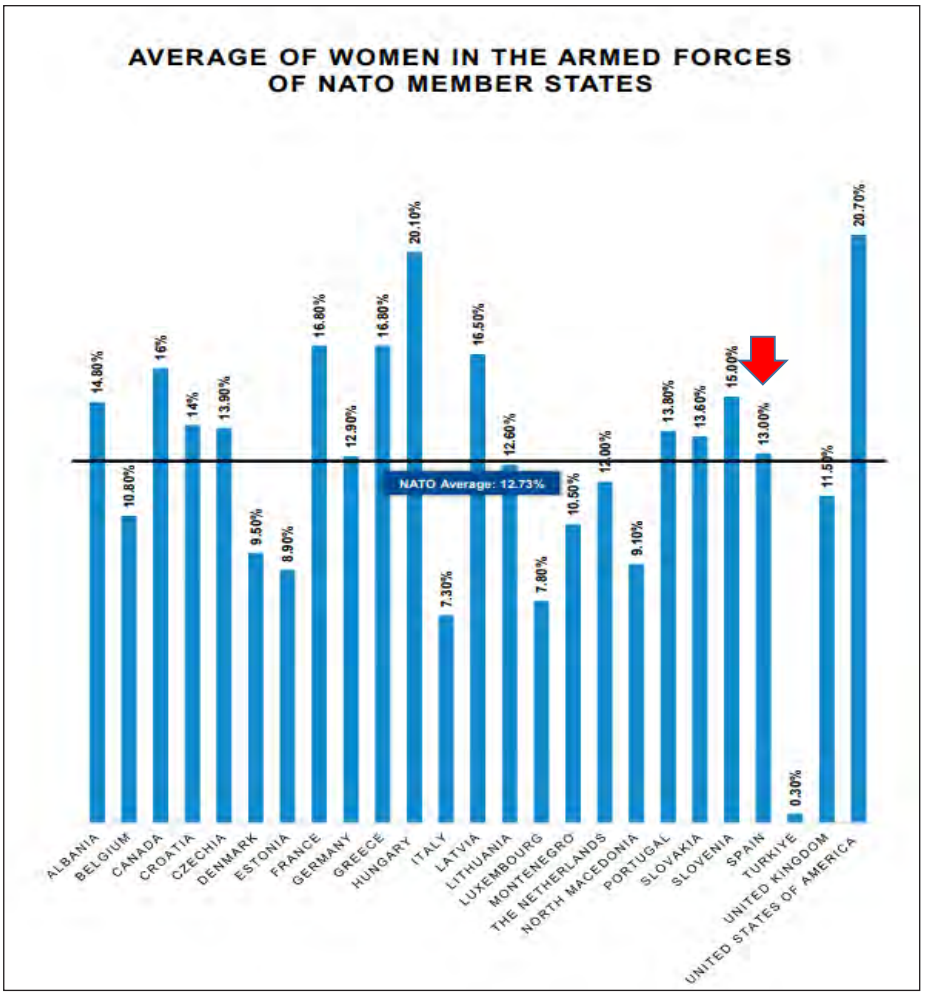


FIGURA II (1.1.4)-2. Fuente: 2022 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations

En el siguiente gráfico se presenta la distribución porcentual de hombres y mujeres en servicio activo, por ejércitos, Armada y cuerpos comunes, a 1 de enero de 2025.

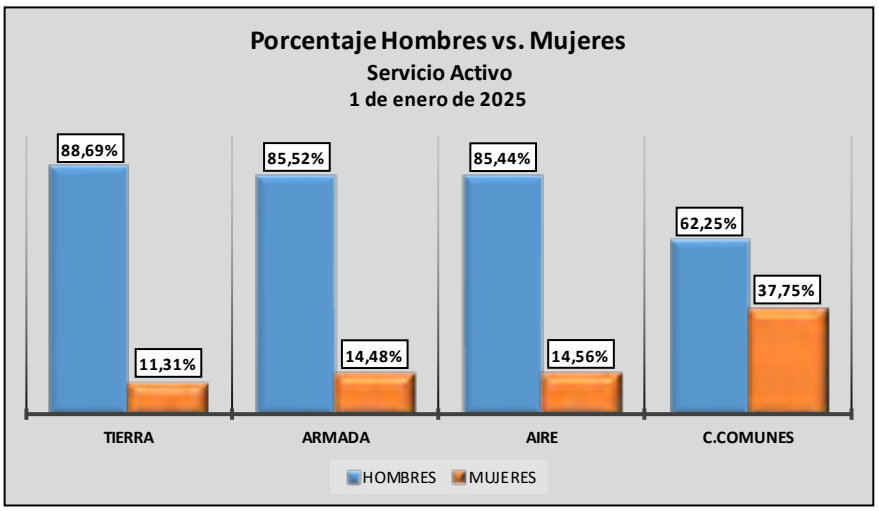


FIGURA II (1.1.4)-3. Fuente: Subsecretaría de Defensa

El porcentaje de mujeres respecto del total de personal en servicio activo es del 13,1%.

Si consideramos, junto al personal en servicio activo, al alumnado que se encontraba en periodo de formación en los diferentes centros docentes militares en 2024, se observaría un incremento de mujeres que alcanzaría el 13,2%. Esa distribución, contando con ese alumnado, sería la siguiente:

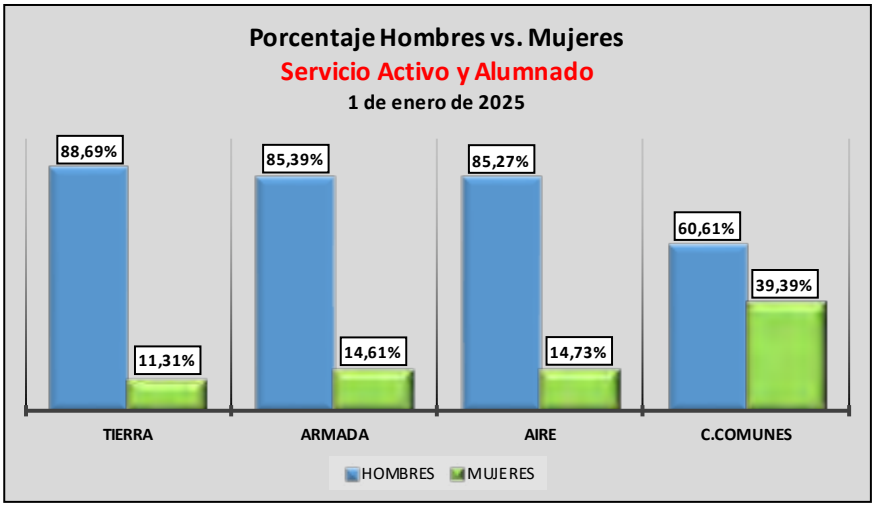


FIGURA II (1.1.4)-4. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Aquí se observa que en ninguno de los tres ejércitos existen apenas cambios respecto a 2023. Se aproximan muy ligeramente el porcentaje de hombres y mujeres en la Armada y en el Ejército del Aire y del Espacio y se distancian, también ligeramente, en el Ejército de Tierra. Sin embargo, y como viene ocurriendo en los últimos años, en los Cuerpos Comunes el porcentaje de los hombres disminuye un punto y medio siendo absorbido por el de las mujeres, aproximándose ambos en 2,84 puntos porcentuales.

Ese alto porcentaje de personal femenino en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, el 39,39%, casi triplica el del personal femenino que forma parte de la Armada y del Ejército del Aire y del Espacio y supera ampliamente el triple del porcentaje de mujeres en el Ejército de Tierra. No obstante, conviene advertir que el personal alumno en periodo de formación no puede contabilizarse como servicio activo, pues está sometido

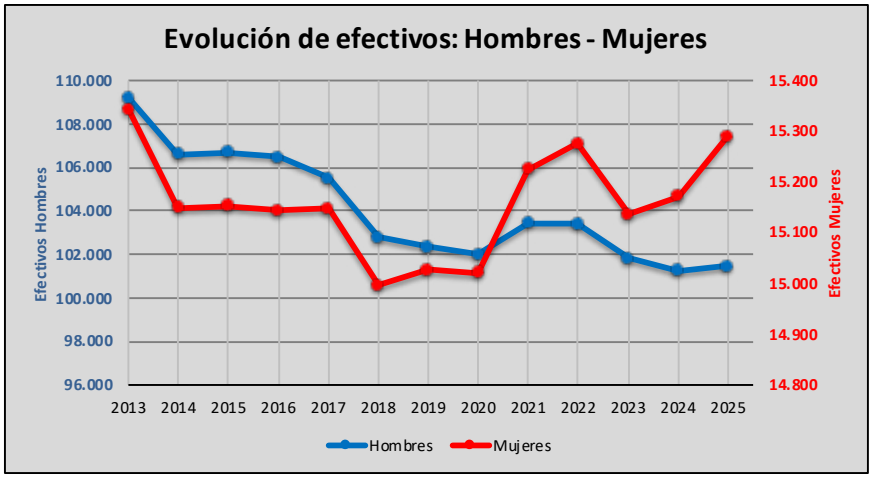


FIGURA II (1.1.4)-5. Fuente: Subsecretaría de Defensa

a la superación de los correspondientes planes de estudio. Por ello, el gráfico anterior solo debe interpretarse como una tendencia, al parecer favorable, hacia el incremento del número de mujeres.

En la FIGURA anterior (FIGURA II (1.1.4)-5) se presenta la evolución de efectivos de mujeres y hombres desde el año 2013, cuando ambos alcanzaban valores más altos.

Se observa que mientras la tendencia en las mujeres es a mantener el número, en los hombres es a disminuir progresivamente, aunque aparezca un muy ligero incremento en 2024.

1.2. PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES (APL)

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

El Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 944/2001, regula el contenido y la periodicidad de los reconocimientos médicos y pruebas psicológicas y físicas a que se refiere la Ley de la carrera militar (artículos 83 y 120), que tienen como consecuencia la adquisición de la condición de personal «apto con limitaciones». Estos reconocimientos y pruebas se pueden realizar en cualquier momento, a iniciativa fundamentada del propio interesado o del jefe de su unidad, centro u organismo. Como consecuencia de los reconocimientos médicos, se podrá iniciar un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, a efectos de la limitación para ocupar determinados destinos según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos militares, del pase a retiro o de la resolución del compromiso, según corresponda.

Debido a la incidencia que tiene en la cobertura de la relación de puestos militares, se señala, a continuación, el número de militares en la situación especial de «apto con limitaciones» (APL) para ocupar determinados destinos, en el entendimiento de que se trata de personal incluido en la situación administrativa de servicio activo.

MILITARES APL QUE PUEDEN OCUPAR DETERMINADOS DESTINOS

APL 2024	E. Tierra		Armada		E. Aire		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	19	0	73	1	4	1	96	2
Suboficiales	215	19	109	3	28	3	352	25
Tropa y Marinería	1.353	289	353	109	109	39	1.815	437
TOTAL H-M	1.587	308	535	113	141	43	2.263	464
TOTALES	1895		648		184		2.727	

FIGURA II (1.2)-1. Fuente: Ejércitos y Armada

En el año 2023 el número total de militares APL era de 3514, por lo que se observa una notable disminución de 787 militares APL en 2024, quedando el número de este personal en 2727. Considerando que el número de personal en servicio activo es muy similar al del pasado año, se puede afirmar que se trata de un dato muy positivo.

Al finalizar el año 2024, el 2,33% del personal en situación de servicio activo era personal APL. De ellos, la Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta si-

tuación, llegando al 3,18% de sus efectivos, el 2,59% corresponden al Ejército de Tierra y el 0.90% al Ejército del Aire y del Espacio.

Las relaciones de puestos militares (RPM) determinan los puestos a los que el personal «apto con limitaciones» no puede acceder (Ley de la carrera militar, art. 101.4), no siendo posible contemplar puestos específicos para este personal.

En 2023 el número de militares APL que ocupaban destino era de 2205. En la siguiente tabla se observa que ese número se ha incrementado en 2024 hasta 2409, entre hombres y mujeres. Es decir; 204 militares APL se han incorporado a un puesto de la RPM en el pasado año.

PERSONAL APL CON DESTINO EN 2024									
		OFICIALES		SUBOFICIALES		MTM		TOTAL FAS	
		H	M	H	M	H	M	H	M
E. TIERRA	Cuartel General	4	0	17	2	58	19	79	21
	FUERZA	6	0	82	11	617	131	705	142
	APOYO FUERZA	7	0	91	4	623	132	721	136
ARMADA	Cuartel General	2	0	7	0	35	8	44	8
	FUERZA	2	0	14	1	105	19	121	20
	APOYO FUERZA	6	0	45	1	128	50	179	51
	RESTO	4	0	7	0	1	0	12	0
E.AIRE	Cuartel General	0	0	0	0	0	0	0	
	FUERZA	0	0	25	3	0	0	25	3
	APOYO FUERZA	2	0	1	0	0	0	3	0
MINISDEF	OC	1	0	1	0	101	37	103	37
TOTAL PARCIAL		34	0	290	22	1.668	396	1.992	418
						TOTAL		2.410	

FIGURA II (1.2)-2. Fuente: Ejércitos y Armada

De los dos gráficos anteriores se deduce que, en el Ejército de Tierra, un 66,5% de los militares APL ocupan destino. Eso supone casi un 1% más que en 2023, cuando eran el 65,8%. En la Armada un 50,7% del personal APL ocupa destino, manteniéndose en similares cifras que en 2023. El Ejército del Aire y del Espacio, se mantiene invariable con un 72,7%.

El dato global es que de los 2727 militares APL que pueden ocupar destino, realmente lo ocupan el 88,33%.

En lo que se refiere al personal femenino, el 90% de las militares APL ocupa destinos en las Fuerzas Armadas en 2024. En 2023 solo era casi el 75%.

El 42% del personal APL está destinado en unidades de la Fuerza de sus ejércitos. Lo que resulta lógico, toda vez que es en la Fuerza donde existe mayor número de puestos de las RPM y donde se encuadra normalmente el personal de las escalas de tropa y marinería. Cuestión diferente será los puestos tácticos que realmente ocupan, dependiendo de sus limitaciones psicofísicas.

1.3. PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA

La Ley de la carrera militar indica en el apartado VI de su preámbulo: «en cuanto a las situaciones administrativas se adaptan en lo posible al estatuto básico del

empleado público, aunque se mantiene la reserva como situación específica». Por tanto, la situación administrativa de reserva es propia de los militares de carrera y no se aplica a los funcionarios civiles, que pasan directamente de la situación de actividad a la jubilación, o retiro en términos militares, tras una vida laboral de mayor duración.

La Ley, en su Artículo 113, establece las condiciones por las que los militares de carrera pasarán a la situación de reserva, como situación administrativa previa al pase a la situación de retiro, por lo que no hay que confundirlas. Así, como norma general, los militares pasarán a esta situación, obligatoriamente, por haber cumplido un determinado período de tiempo de servicios en ciertos empleos (de oficial general, de coronel, teniente coronel de alguna escala y de suboficial mayor) o al cumplir una edad concreta (los oficiales y suboficiales, a los 61 años, y la tropa y marinería al cumplir 58 años). También es posible pasar a la reserva con carácter voluntario, dentro de los cupos que fije el Ministerio de Defensa para los distintos empleos, como se verá seguidamente.

Los oficiales generales pueden pasar igualmente a la reserva por decisión del Gobierno mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros.

Según la Ley de la carrera militar en la situación de reserva no se producirán ascensos, aunque el militar puede ocupar un destino de los previstos para esa situación y siempre sin perjuicio del personal en servicio activo. El militar en situación de reserva permanece sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.

En el gráfico siguiente se muestra la evolución del personal en reserva de las escalas de oficiales y suboficiales de las FAS en los últimos 10 años. En él se observa una clara tendencia general a la disminución del personal en reserva (951 menos respecto a 2023), excepto para el Ejército del Aire, que permanece estable en toda la década.

EVOLUCIÓN MILITARES DE CARRERA EN RESERVA

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OFICIALES Y SUBOFICIALES	ET	10.011	9.657	9.259	8.788	8.376	8.292	8.066	7.933	7.770	7.407	**6.914**
	AR	2.729	2.702	2.735	2.850	2.958	3.043	3.007	2.901	2.705	2.414	**2.077**
	EA	2.349	2.313	2.344	2.327	2.308	2.350	2.426	2.493	2.524	2.460	**2.398**
	C.C	682	688	723	702	676	623	529	511	452	410	**351**
	TOTAL	15.771	15.360	15.061	14.667	14.318	14.308	14.028	13.838	13.451	12.691	**11.740**
TROPA Y MARINERÍA PERMANENTE	ET	581	538	470	417	448	486	534	597	678	753	**822**
	AR	22	21	22	30	65	119	178	216	249	265	**256**
	EA					3	12	21	34	62	99	**152**
	TOTAL	603	559	492	447	516	617	733	847	989	1.117	**1.230**
TOTAL SUMA		**16.374**	**15.919**	**15.553**	**15.114**	**14.834**	**14.925**	**14.761**	**14.685**	**14.440**	**13.808**	**12.970**

FIGURA II (1.3)-1. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Respecto al personal permanente de las escalas de tropa y marinería se observa un incremento anual de unos 100 militares que pasan cada año a la reserva, siendo el motivo general por cumplir los 58 años de edad.

Seguidamente se muestra en el gráfico, por empleos, ejércitos y cuerpos comunes el personal que ocupa destino en reserva y el caso contrario:

OFICIALES Y SUBOFICIALES EN SITUACIÓN DE RESERVA CON Y SIN DESTINO

EMPLEOS	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		FAS TOTAL EN RESERVA
	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	Con destino	Sin destino	
GENERAL DE EJÉRCITO			2						2
ALMIRANTE GENERAL						1			1
GENERAL DEL AIRE							2	1	3
TENIENTE GENERAL			4	7			1	7	19
ALMIRANTE					3	2			5
GENERAL DIVISIÓN		3	9	19			5	6	42
VICEALMIRANTE					4	8			12
GENERAL DE BRIGADA	2	5	27	45	2	4	6	8	99
CONTRALMIRANTE					2	8			10
CORONEL	46	84	258	640	37	34	76	129	1.304
CAPITÁN DE NAVÍO					76	80			156
TENIENTE CORONEL	28	101	76	461	11	20	20	93	810
CAPITÁN DE FRAGATA					18	40			58
COMANDANTE	12	36	33	427	6	29	7	51	601
CAPITÁN DE CORBETA					11	44			55
CAPITÁN	7	20	3	190		2	2	8	232
TENIENTE DE NAVÍO					2	9			11
TENIENTE			54	4.216	14	205	54	1.893	6436
ALFÉREZ DE FRAGATA					45	952			997
SUBOFICIAL MAYOR		1	2	14		1	2	4	24
SUBTENIENTE		8	1	43		8	1	16	77
BRIGADA		1		90		2			93
SARGENTO PRIMERO		1		61	3	393		5	463
SARGENTO				234		2		1	237
TOTAL	**95**	**260**	**469**	**6.447**	**234**	**1.844**	**176**	**2.222**	**11.747**

FIGURA II (1.3)-2. Fuente: Dirección General de Personal

Analizando los datos se observa que, de los 11.747 militares en reserva, en los que se incluye tanto a los 11.740 militares de carrera como a los 7 militares de complemento, sólo 974 ocupan algún destino en la relación de puestos de trabajo del Ministerio de Defensa. Es decir, tan solo el 8,29% del total del personal en esta situación. Si observamos por ejércitos y cuerpos comunes:

– El 26,76% del personal en reserva perteneciente a los cuerpos comunes ocupa destino en las Fuerzas Armadas.
– Solo el 6,78% del personal del Ejército de Tierra en situación de reserva ocupa algún puesto, siendo más de la mitad de ellos del empleo coronel.
– En la Armada, el 11,26% del personal en situación de reserva tiene destino. Casi la mitad, son de empleo capitán de navío/coronel.
– En el Ejército del Aire y del Espacio, ocupa destino el 7,33% del total de personal en reserva. En este caso, algo menos de la mitad son de empleo coronel.

Respecto del año 2023, se observa que el número de personal en reserva se ha reducido en casi 1000 militares. Sin embargo, los que de ellos ocupan destino se han incrementado en 76, siendo ese incremento repartido entre los tres ejércitos y los cuerpos comunes.

Por empleos; conviene señalar que el elevado número de tenientes/alférez de fragata en reserva (6436 y 997), se debe al ascenso que se produce a ese empleo, al pasar a la reserva los suboficiales que pueden acogerse a la disposición transitoria séptima de la Ley de la carrera militar, al cumplir los 58 años de edad. Respecto al elevado número de comandantes/capitanes de corbeta en reserva (601 y 55), es consecuencia de la

integración con una avanzada edad en la nueva escala de oficiales que creó la Ley, no pudiendo alcanzar por edad el empleo de teniente coronel/capitán de fragata. Los 810 tenientes coroneles y los 58 capitanes de fragata son consecuencia, generalmente, de tener que permanecer en ese empleo al no haber podido ascender al empleo superior tras las correspondientes evaluaciones (cuatro). El caso de los 393 sargentos primeros de la Armada, en reserva, que no tienen destino puede deberse a personal que solicita la renuncia a ser evaluado para el ascenso al objeto de permanecer en una determinada localidad.

Por Orden Ministerial 20/2024, de 27 de junio, se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2024-2025 para el personal de las Fuerzas Armadas, contando con el cumplimiento de determinados requisitos. Con excepción de los empleos de subteniente de dos escalas de Banda a extinguir del Ejército de Tierra y un pequeño cupo de 2 capitanes de fragata de la Armada, lo relevante de la norma se refiere a las plazas ofertadas para las escalas de tropa y marinería. En línea con los años anteriores, los cupos ofertados son las siguientes:

	CUERPO/ESCALA	EMPLEO	PERIODO 2024/2025
EJÉRCITO DE TIERRA	Cuerpo General/Escala de Tropa	Cabo Primero	54
ARMADA	Cuerpo General/Escala de Marinería	Cabo Mayor	2
		Cabo Primero	10
	Cuerpo de Infantería de Marina/Escala de Tropa	Cabo Mayor	1
		Cabo Primero	4
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	Cuerpo General/Escala de Tropa	Cabo Mayor	3
		Cabo Primero	23
		Cabo	3
TOTAL			100

FIGURA II (1.3)-3 Fuente: Subdirección General de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y RED

1.4. PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Junto a las situaciones administrativas de servicio activo y reserva, ya expuestas, en el artículo 107 de la Ley 39/2007, de la carrera militar, se relaciona el resto de situaciones administrativas en las que se hallarán los militares profesionales.

– Servicios especiales: El artículo 109 de la Ley 39/2007 regula esta situación. El militar profesional, durante el tiempo de permanencia en ella, tendrá su condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejará de estar sujeto al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares. El tiempo permanecido en esta situación será computable a efectos de tiempo de servicio, trienios y derechos pasivos. El personal militar en esta situación administrativa podrá ascender si tiene cumplidas las condiciones de ascenso establecidas.
– Excedencia: Conforme al artículo 110 de la Ley 39/2007, los militares podrán pasar a esta situación en las siguientes modalidades:
  • Excedencia por prestación de servicios en el sector público.
  • Excedencia voluntaria por interés particular.
  • Excedencia voluntaria por reagrupación familiar.
  • Excedencia por cuidado de familiares
  • Excedencia por razón de violencia de género.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación tendrán su condición militar en suspenso y, en consecuencia, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares, pero podrán ascender durante los dos primeros años de permanencia siempre que tengan cumplidas las condiciones de ascenso establecidas en la ley. Durante el tiempo permanecido en esta situación no devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempo de servicios, trienios y derechos pasivos.

En el siguiente cuadro se muestran los militares que a fecha 1 de enero de 2025 se encuentra en estas dos situaciones administrativas.

PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
SERVICIOS ESPECIALES	327	27	368	1	51	9	**783**
EXCEDENCIA	866	94	746	30	2.469	355	**4.560**
TOTAL	**1.193**	**121**	**1.114**	**31**	**2.520**	**364**	**5.343**

FIGURA II (1.4)-1. Fuente: Dirección General de Personal

– Servicio en la Administración civil: El artículo 113 bis de la Ley describe esta situación como aquella en la que serán declarados los militares de carrera que obtengan destino en la Administración civil en virtud de un procedimiento de provisión de puestos de trabajo. El régimen jurídico de aplicación a este personal es el previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. A esta situación y a la de reserva solo podrán acceder los militares de carrera. Durante el año 2024, se encontraban en esta situación administrativa los militares expresados en el siguiente cuadro:

PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN DE SERVICIO EN ADMINISTRACIÓN CIVIL

	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	1		18		1		1	4	**25**
SUBOFICIALES			6					1	**7**
TROPA Y MARINERÍA			53	9	11		24	4	**101**
TOTAL	**1**		**77**	**9**	**12**		**25**	**9**	**133**

FIGURA II (1.4)-2. Fuente: Dirección General de Personal

El total de personal militar que se encontraba en las tres situaciones administrativas tratadas en este apartado, en las que tienen la condición de militar en suspenso, supone un total de 5476 militares. Es decir, el 4,70% de los efectivos en situación de servicio activo.

Además de las situaciones administrativas ya citadas, existen otras dos situaciones más:

– Suspensión de funciones: El pase a esta situación se podrá acordar como consecuencia del procesamiento, inculpación o adopción de alguna medida cautelar contra el imputado en un procedimiento penal o por la incoación de un procedimiento disciplinario por falta muy grave.
– Suspensión de empleo: Los militares profesionales pasarán a la situación de suspensión de empleo por alguna de las siguientes causas:
  • Condena, en sentencia firme, a la pena de prisión del Código Penal Militar o del Código Penal, mientras se encuentre privado de libertad y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, o a las penas, principal o accesoria, de suspensión militar de empleo o suspensión de empleo o cargo público.

- Imposición de sanción disciplinaria de suspensión de empleo por falta muy grave.

1.5. PERSONAL MILITAR RESERVISTA

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

A. Reservistas voluntarios: Los españoles que resulten seleccionados en la correspondiente convocatoria, superen los períodos de formación militar básica y específica que se regulen reglamentariamente (mediante el Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas) y se vinculen de forma temporal y voluntariamente con las Fuerzas Armadas, por medio de un compromiso de disponibilidad.
B. Reservistas obligatorios: Son los españoles que, teniendo entre 19 y 25 años, sean designados por el Gobierno, cuando concurran determinadas circunstancias y previa autorización del Congreso de los Diputados, para prestar servicio en las Fuerzas Armadas. Los artículos 136 a 140 de la Ley de la carrera militar regulan esta condición.

También existen reservistas de especial disponibilidad (RED), que son los militares de tropa y marinería que, conforme a lo regulado en la Ley 8/2006 de tropa y marinería, adquieren esta condición al finalizar su compromiso de larga duración (con carácter general al cumplir 45 años de edad). Según la Disposición transitoria quinta de la Ley de la carrera militar, adquieren igualmente la condición de RED los militares de complemento que finalizan su compromiso de larga duración al cumplir la misma edad citada anteriormente.

1.5.1. Reservistas voluntarios

Todo español podrá optar a las plazas de reservista voluntario (RV) que se oferten en los procesos de selección que se convoquen, siempre que acredite reunir las condiciones que se determinan en el Reglamento de Reservistas (Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo).

Por Real Decreto 464/2024, de 30 de abril, se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2024. En él se determina el número máximo de 350 plazas de RV que se pueden ofertar, y por Resolución 452/38446/2024, de 23 de octubre, de la Subsecretaría, se convoca el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la adquisición de la condición de reservista voluntario de las Fuerzas Armadas. Las 350 plazas citadas suponen un incremento de 50 respecto al año anterior y son 100 más que en 2022. Su distribución fue la siguiente:

– Ejército de Tierra: 148 plazas. (Categoría de Oficial: 72; categoría de Suboficial: 43; categoría de Tropa: 33).
– Armada: 44 plazas. (Categoría de Oficial: 17; categoría de Suboficial: 15; Categoría de Tropa y Marinería: 12).
– Ejército del Aire y del Espacio: 50 plazas. (Categoría de oficial: 29; categoría de suboficial: 11; categoría de tropa: 10).

– Cuerpos Comunes: 108 plazas, todas de categoría de oficial del Cuerpo Militar de Sanidad (especialmente medicina y enfermería).

Para las 350 plazas se recibieron 3077 solicitudes (2174 hombres y 903 mujeres).

En el gráfico se muestra la evolución de las solicitudes recibidas en las ofertas anuales de plazas para RV desde el año 2013, disgregadas por sexos.

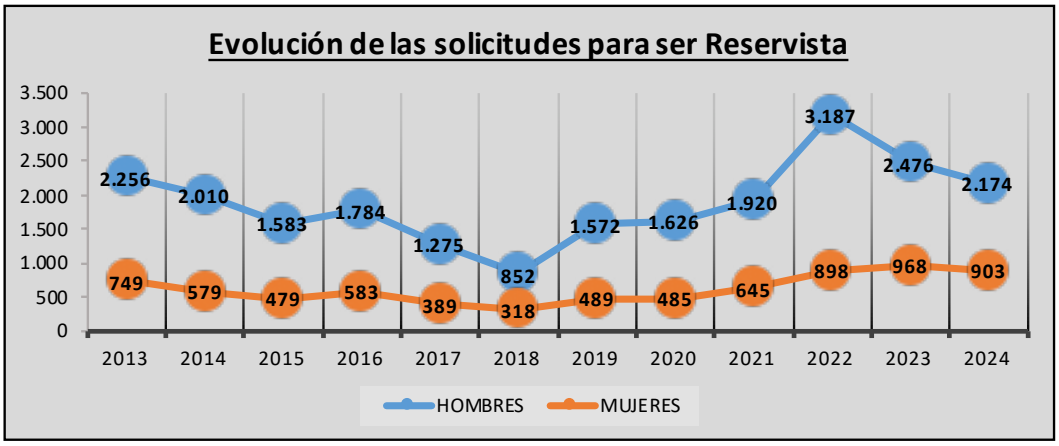


FIGURA II (1.5.1)-1 Fuente: Dirección General de Personal

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

Como se ha dicho, la distribución de plazas asignadas ha pasado de 300 a 350, respecto al año 2023.

DISTRIBUCIÓN PLAZAS ASIGNADAS PARA RV EN 2024

	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
E. Tierra	60	17	32	8	26	5	118	30
Armada	11	6	10	5	7	5	28	16
E. Aire y Espacio	20	9	9	2	6	4	35	15
C. Comunes	70	38					70	38
TOTAL	161	70	51	15	39	14	251	99
							350	

FIGURA II (1.5.1)-2. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

La oferta de plazas está ligada a las cuantías presupuestarias establecidas para su formación y activación. El presupuesto para formación de los RV depende de los ejércitos, en sus respectivos ámbitos, y de la Subdirección General de Enseñanza Militar para los de los cuerpos comunes y para el año 2024 fue de 8.503.080€, igual que para el año anterior.

La evolución desde el año 2013 se expresa en euros en el siguiente gráfico.

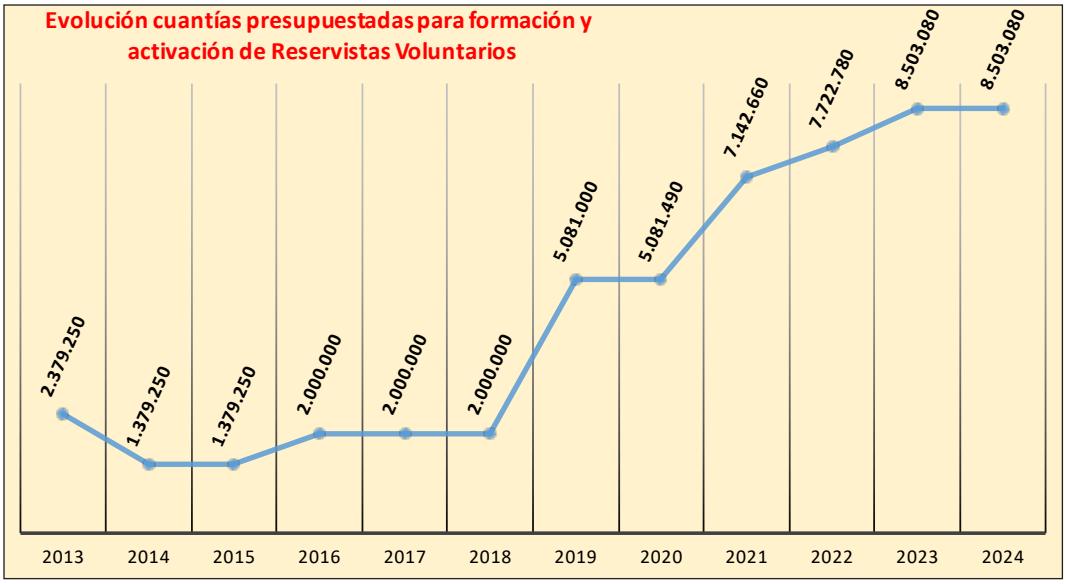


FIGURA II (1.5.1)-3. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Desde el año 2018, la partida dedicada a la formación y activación de RV se ha aumentado más de 4 veces.

RESERVISTAS VOLUNTARIOS A 1 DE ENERO DE 2025

RV	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
COMANDANTE	2								**2**
CAPITÁN	97	24	117	16	14		30	2	**300**
TTE DE NAVÍO					35	5			**40**
TENIENTE	66	21	212	32	26	2	49	5	**413**
ALFÉREZ DE NAVÍO					40	1			**41**
ALFÉREZ	265	162	296	65	9	2	102	19	**920**
ALFÉREZ DE FRAGATA					77	12			**89**
BRIGADA			62	18	15	2	16	3	**116**
SARGENTO PRIMERO	2		117	31	61	13	29	6	**159**
SARGENTO	26	8	190	49	68	14	63	18	**436**
CABO PRIMERO			37	9	22	1	18		**87**
CABO			50	13	34	2	17	3	**119**
SOLDADO			63	14	12		26	11	**126**
MARINERO					15	6			**21**
TOTAL	**458**	**215**	**1.144**	**247**	**428**	**60**	**350**	**67**	**2.969**

FIGURA II (1.5.1)-4. Fuente: Dirección General de Personal

Como se observa en la tabla superior el número de RV, a fecha 1 de enero de 2025, asciende a 2969 de los cuales el 63% son oficiales, el 25% son suboficiales y el 12% corresponde a personal de tropa y marinería. El personal femenino representa casi el 20% del total, siendo su presencia porcentual en los cuerpos comunes la más notable entre todos los ejércitos. A pesar de incrementar la oferta en 50 plazas, se observan 122 efectivos menos que en 2023.

En cuanto al número de RV que han sido activados en el año 2024 por categorías militares, distinguiendo en cada ejército entre mujeres y hombres, los datos son los siguientes:

EJERCITO DE TIERRA

CATEGORIA Y UNIDAD	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Cuartel General	43	12	10	1	1	0	67
Fuerza	204	45	61	14	15	0	339
Apoyo a la Fuerza	233	35	140	38	46	8	500
							906

FIGURA II (1.5.1)-5. Fuente: Ejército de Tierra

Lo que supone un incremento de activación de 135 RV en el ET respecto al año 2023.

ARMADA

CATEGORIA Y UNIDAD	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Cuartel General	39	11	7	4	4	2	67
Fuerza	66	4	68	2	36	0	176
Apoyo a la Fuerza	51	5	31	7	18	3	115
							358

FIGURA II (1.5.1)-6. Fuente: Armada

Se observa un descenso de activación de RV en la Armada de 52 respecto al año 2023.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

CATEGORIA Y UNIDAD	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Cuartel General	7	2	5	0	0	0	14
Fuerza	91	19	48	13	34	7	212
Apoyo a la Fuerza	8	2	2	1	0	0	13
							239

FIGURA II (1.5.1)-7. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Se observa una disminución de activación de 138 respecto al año 2023.

El siguiente gráfico muestra la evolución del número de reservistas voluntarios. Se aprecia que, si bien la tendencia anual de los últimos diez años era claramente descendente, a 1 de enero de 2024 experimentó un ligero incremento para volver a caer, por debajo de los 3000, en el último año.

FIGURA II (1.5.1)-8. Fuente: Dirección General de Personal

En cuanto a los reservistas voluntarios activados para operaciones en el exterior durante el año 2024, ha habido una disminución de 2 reservistas con respecto al pasado año (fueron 9).

RV ACTIVADOS EN OPERACIONES EN EL EXTERIOR EN 2024

MISIÓN	CUERPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
OP. ATALANTA	Cuerpo Militar Sanidad	3	2	5
NRI (NATO READINESS INITIATIVE)	Armada	1	0	1
NRI (NATO READINESS INITIATIVE)	Cuerpo Militar Sanidad	0	1	1
TOTAL		**4**	**3**	**7**

FIGURA II (1.5.1)-9. Fuente: Dirección General de Personal

1.5.2. Reservistas de especial disponibilidad

Como ya se ha dicho el personal RED son los militares de tropa y marinería que adquieren esta condición al finalizar su compromiso de larga duración (generalmente al cumplir 45 años de edad). Igualmente adquieren la condición de RED los militares de complemento de categoría oficial que finalizan su compromiso de larga duración al cumplir esa misma edad.

A 1 de enero de 2025, el número total de personal RED se ha incrementado en 1784 personas respecto del año anterior, alcanzando así los 9513 RED, distribuidos en 336 oficiales y 9177 de tropa y marinería.

En el cuadro siguiente se puede analizar en detalle su distribución. El personal femenino representa casi el 26% del total de personal RED.

RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD A 01 ENERO 2025

RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
CAPITAN	15	24	60	15	11	2	44	20	**191**
TENIENTE DE NAVÍO					7	4			**11**
TENIENTE	5	3	61	33	11		11	5	**129**
ALFEREZ DE NAVÍO					3	2			**5**
CABO PRIMERO			1.107	212	409	85	479	53	**2.345**
CABO			2.108	759	380	112	871	414	**4.644**
SOLDADO			1.040	454	100	53	115	81	**1.843**
MARINERO					215	130			**345**
TOTAL	**20**	**27**	**4.376**	**1.473**	**1136**	**388**	**1.520**	**573**	**9.513**

FIGURA II (1.5.2)-1. Fuente: Dirección General de Personal

1.6. PERSONAL MILITAR RETIRADO

Según la Ley de la carrera militar, el cese en la relación de servicios profesionales para el personal militar de las Fuerzas Armadas se denomina retiro. Se trata de una situación equivalente a la de jubilación como hecho causante de las pensiones y a la que se pasará en los siguientes supuestos:

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

En el siguiente cuadro se muestra el número de militares retirados en el año 2024, disgregados por ejércitos y sexo y agrupados por diferentes causas de retiro.

MILITARES RETIRADOS DIFERENTES CAUSAS DURANTE 2024

CAUSAS DE RETIRO	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Por 65 años de edad	149	2	1.240		555		372		**2.318**
Art.º 113.6 LCM. Forzoso (Sin 20 años de servicio. Militar de Carrera).			1						**1**
Voluntario.	3	1	35		24		4		**67**
Forzoso, por insuficiencia de condiciones psicofísicas que implique inutilidad permanente para el servicio.	12	1	103	18	44	2	30	1	**211**
Forzoso. por insuficiencia de facultades profesionales.			1						**1**
TOTAL	**164**	**4**	**1.380**	**18**	**623**	**2**	**406**	**1**	**2.598**

FIGURA II (1.6)-1. Fuente: Dirección General de Personal

Por otro lado, la Ley 46/2015, de 14 de octubre, modificó la Ley de la carrera militar estableciendo una serie de previsiones relativas, entre otras materias, al personal militar retirado:

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

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

Por último, también se establece la posibilidad de concesión de un empleo honorífico al personal que pasó directamente a retiro, sin pasar por la situación de reserva, por insuficiencia de condiciones psicofísicas no ocurrida en acto de servicio, y siempre que se cuente con veinte (20) años de servicio, y, en cualquier caso, cuando la insuficiencia

de condiciones psicofísicas se produjese como consecuencia de acto de servicio (art. 24 de la Ley de la carrera militar, y en su Disposición transitoria decimotercera, en ambos casos en sus nuevas redacciones dada por la Ley 46/2015).

Además, el artículo 115 de la Ley de la carrera militar establece que el militar retirado mantendrá, si lo solicita, una especial relación con las Fuerzas Armadas, mediante su adscripción a la unidad militar que elija, previa conformidad del Mando o Jefatura de Personal del Ejército correspondiente y el artículo 121.4 de la misma ley, amplia la posibilidad de dicha adscripción al militar profesional que haya cesado en su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas por insuficiencia de condiciones psicofísicas ocasionada en acto de servicio.

Conviene destacar que la Instrucción 65/2009, de 20 de octubre, de la Subsecretaria de Defensa, vino a regular este aspecto de la adscripción, estableciendo su procedimiento. Posteriormente, la Orden Ministerial 16/2012, de 14 de marzo, reguló la adscripción de personal militar a unidades del Ministerio de Defensa en especiales circunstancias para conseguir una mayor vinculación del personal cuyo cese en el servicio se haya producido en circunstancias especiales, considerando su acendrado amor al servicio y su dedicación, por la que merecen el máximo respeto y consideración por parte de la institución militar. De ese modo, las Fuerzas Armadas se puedan beneficiar de su experiencia, capacidades y ejemplaridad. La orden habilita, tras el estudio particularizado de cada caso, una relación más estrecha con las distintas unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, pudiendo participar en sus actividades, que inicialmente fueron las siguientes:

a. Apoyo en tareas administrativas.
b. Actividades pedagógicas y, en su caso, de apoyo a la instrucción.
c. Actividades culturales.
d. Relaciones institucionales.
e. Investigación y estudio.

Años después, la Orden Ministerial 16/2012 fue modificada por la Orden Ministerial 40/2020, de 14 de julio, para añadir una nueva actividad (f), que también hace posible la adscripción:

f) Actividades deportivas. El objeto es que este personal pueda participar en las actividades deportivas que se desarrollen en la unidad de adscripción, así como poder participar en competiciones deportivas nacionales o, en su caso, internacionales como parte de los equipos de esa unidad o en representación de la misma.

En el siguiente cuadro se indica el personal militar retirado distribuido por categorías, de los ejércitos y Armada, que está adscrito a diferentes unidades.

PERSONAL RETIRADO ADSCRITO A UNIDADES

	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Ejército de Tierra	61	0	6	0	4	0	71	0
Armada	152	0	9	0	12	0	173	0
Ejército del Aire	39	0	1	0	13	0	53	0
TOTAL	252	0	16	0	29	0	297	0

FIGURA II (1.6)-2. Fuente: Ejércitos y Armada

Se observa un significativo incremento al pasar de 206 militares retirados adscritos a unidades en el año 2022, a 280 en 2023 y 297 en 2024. El número de personal retirado de los Cuerpos Comunes adscrito a unidades es de 5 expedientes en curso. Destacar que, en este último año, no existe presencia de mujeres.

2. EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2024

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

Los derechos fundamentales y libertades públicas, reconocidos en la Constitución, están profundamente consolidados en nuestra sociedad. Igualmente, los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas están regulados en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio. En esta ley se actualiza la regulación de su ejercicio por los miembros de las Fuerzas Armadas, teniendo en cuenta su condición de servidores públicos sometidos a disciplina militar, para adecuarla a esa realidad social y a lo previsto en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional. De especial relevancia en la materia son las referencias contenidas en la Constitución y las incluidas en las leyes orgánicas de su desarrollo, así como la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional. También es necesario considerar determinados artículos, todavía vigentes, de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

El preámbulo de la citada Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, señala que los miembros de las Fuerzas Armadas gozan de los derechos fundamentales y libertades públicas de aplicación general a todos los ciudadanos y las limitaciones para su ejercicio deben ser proporcionadas y respetuosas con su contenido esencial. Se deben establecer con el objetivo de que las Fuerzas Armadas, manteniendo sus características de disciplina, jerarquía y unidad y el principio de neutralidad, estén en condiciones de responder a las exigencias en el ámbito de la seguridad y la defensa nacional.

Respecto a los deberes, que caracterizan la condición militar, son esenciales el de defender a España, el de cumplir las misiones asignadas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y el de actuar conforme a las reglas de comportamiento del militar que se basan en valores tradicionales de la milicia y se adaptan a la realidad de la sociedad española y a su integración en el escenario internacional.

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

En función de los anteriores criterios, con esta ley se completa el estatuto de los miembros de las Fuerzas Armadas, sustentado en el adecuado equilibrio entre el ejercicio de derechos y la asunción de deberes, para hacer posible el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas y la aplicación del principio de eficacia predicable de toda Administración Pública, al que se refiere el artículo 103.1 de la Constitución, de especial consideración en el caso del militar que es depositario de la fuerza y debe estar capacitado y preparado para, a las órdenes del Gobierno, emplearla adecuadamente.

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

El artículo 28 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dispone que el militar podrá plantear, en los términos previstos en la misma, iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida, el procedimiento se desarrolla en el Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar, sin perjuicio del mantenimiento del conducto regular y del ejercicio de los derechos y acciones que legalmente correspondan.

El citado RD 176/2014, dispone:

Iniciativa o propuesta: «*Es el derecho que tiene el militar de plantear a título individual cualquier tipo de actuación, incluida la modificación de normativa, relativa al régimen de personal y las condiciones de vida, ya sea de carácter general o específica de su unidad, que afecte a los miembros de su categoría*» (art.º 2 a).

Queja: «*La reclamación que el militar hace a título individual ante el mando u órgano directivo competente para manifestar su disconformidad con cualquier aspecto del régimen de personal y las condiciones de vida, sean las que existen con carácter general en las Fuerzas Armadas o las que se den específicamente en su unidad*» (art.º 2 b).

Del ámbito de aplicación se ocupa el art.º 3, que dispone:

- Comprende a todos los miembros de las FAS, exceptuados los que tengan suspensa sus funciones.
- Las iniciativas y quejas deben estar relacionadas con el régimen de personal y las condiciones de vida.
- «*Las iniciativas y quejas no podrán referirse a materias relacionadas con las decisiones de política de seguridad y defensa, con el planeamiento y conducción de las operaciones militares y con el empleo de la fuerza, así como con la tramitación y resolución de los procedimientos administrativos o jurisdiccionales*» (art.º 3.3).

En cuanto a las competencias para conocer y resolver, el art.º 4 1, dispone:

«1. *Las autoridades competentes para dar contestación a las iniciativas y quejas objeto de este real decreto, con arreglo a los procedimientos establecidos en los capítulos siguientes, serán:*

a) Los jefes de unidad.
b) El Director General de Personal y los jefes de los mandos o jefatura de personal de los ejércitos.
c) El Subsecretario de Defensa.»

El art.º 6 y siguientes regulan el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas. Las que, en cualquier caso, no tienen el carácter de reclamación en vía administrativa, su presentación no interrumpe plazo de prescripción o caducidad de los procedimientos administrativos o jurisdiccionales ni las resoluciones que recaigan son susceptibles de recurso (art.º 5.1).

La autoridad competente en cada caso remitirá al mando o jefatura de personal correspondiente información sobre las iniciativas recibidas y el resultado de su tramitación (art.º 9.1).

Respecto a las quejas, el art.º 13 prescribe:

«1. *También anualmente, todos aquellos jefes de unidad que hayan recibido quejas, deberán elaborar un informe que remitirán a los mandos o jefatura de personal correspondiente que incluirá la relación de todas las quejas recibidas, los acuerdos adoptados y las quejas que han sido inadmitidas, así como una propuesta que aborde aquellos aspectos que consideren puedan resolver o mitigar las causas que originaron las mismas.*

2. *A continuación, el mando o jefatura de personal debe elaborar un informe en el que se analicen todas las iniciativas y quejas tramitadas a través de los jefes de unidad, así como las directamente recibidas, informe que se eleva a la Subsecretaría de Defensa*.»

La SUBDEF, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 54.2, párrafo segundo, de la Ley Orgánica 9/2011, remitirá el compendio de todos los informes al Observatorio de la vida militar.

Durante el año 2024, en el ámbito de las FAS, se han analizado un total de ciento cincuenta y tres (153) iniciativas, de las cuales se han estimado dieciocho (18), desestimado cuarenta y cinco (45), inadmitido veintiséis (26), están pendientes sesenta tres (63) y se han elevado a otras autoridades una (1). De ese total, se encuentran:

– En la SUBDEF, treinta y dos (32).
– En la DIGENPER, dos (2).
– En el Ejército de Tierra, setenta y una (71).
– En la Armada, veintiséis (26).
– En el Ejército del Aire y del Espacio, veintidós (22).

FIGURA II (2.2)-1. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR, EA.

Respecto a las quejas, en 2024 se han tramitado en las FAS un total de ciento veintiuna (121); de las cuales se han admitido veintinueve (29), inadmitido cincuenta y siete (57), desestimado diecisiete (17) y se encuentran pendientes de resolver dieciocho (18). La distribución de las quejas es la siguiente:

– En la SUBDEF, cuatro (4).
– En la DIGENPER, cero.
– En el Ejército de Tierra, setenta y tres (73).

– En la Armada, treinta y una (31).
– En el Ejército del Aire y del Espacio, trece (13).

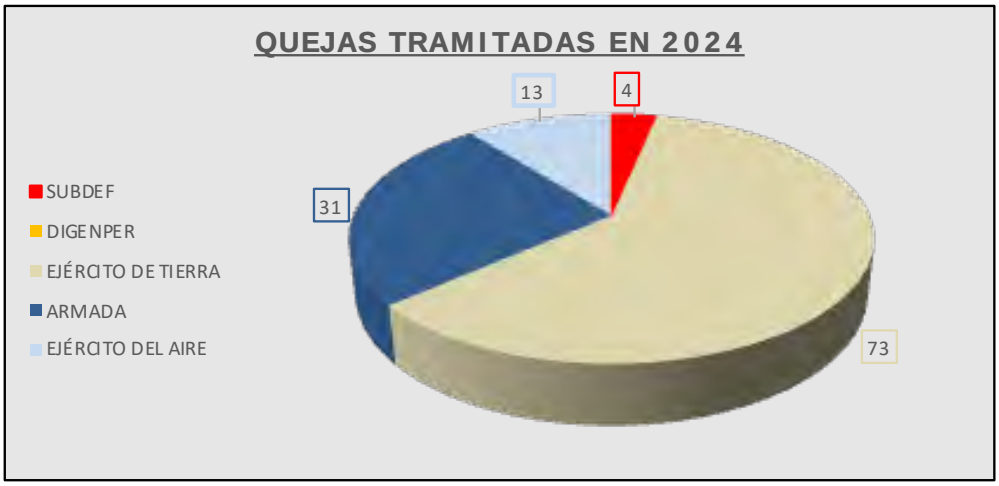


FIGURA II (2.2)-2. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR, EA.

2.2.1. Subsecretaría de Defensa

Figuran en este informe las iniciativas y las quejas interpuestas por personal de las Fuerzas Armadas, independientemente de su destino, recibidas y resueltas por la Subsecretaría de Defensa.

Se incluyen todas aquellas iniciativas y quejas finalizadas en el año 2024, aun cuando la fecha de entrada en esta Subsecretaría se haya producido en el año anterior.

La situación de las iniciativas pendientes de resolver por SUBDEF a 1 de enero de 2024 es:

INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2023				
	RESUELTAS			
PENDIENTES A 01/01/2024	ESTIMADAS	INADMITIDAS/PÉRDIDA OBJETO	DESESTIMADAS	REMITIDAS A OTRAS AUTORIDDES(1)
3	2	0	1	2

(1) dos fueron remitidas al General Jefe del Mando de Personal del ET, por ser el órgano competente

FIGURA II (2.2.1)-1. Fuente: SUBDEF

Estas iniciativas pendientes a 1 de enero del 2024 se referían a los asuntos que aquí se reflejan:

INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2023		
Nº	ASUNTO	Estimada **E** Desestimada **D** Inadmitida **I**
1	Modificación normativa reguladora proceso selección único para optar a Cursos de Perfeccionamiento de Especialidades complementarias del CSM, especialidad fundamental Medicina,dirigido a oficiales que accedieron a la enseñanza de formación sin titulación previa.	E (parcialmente)
1	Inclusión de la operación «*Display Deterrence*» en el Anexo I de la Resolución 261/00696/22, de 29 de diciembre del JEMAD, de Operaciones militares y campañas en el exterior acreedoras de medalla de campaña.	E (parcialmente)
1	Modificación de la Orden Comunicada 7/2019, de 13 de febrero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se establecen los criterios generales de la organización y el funcionamiento de las Residencias Militares «Alcazar» y «Don Quijote».	D

FIGURA II (2.2.1)-2. Fuente: SUBDEF

Asimismo, la SUBDEF informa que, en el año 2024 se han devuelto 2 iniciativas recibidas en 2023 cuya competencia para resolver correspondía al Ejército de Tierra (ET).

En 2024 se han recibido 32 iniciativas, que presentan la situación reflejada en el siguiente cuadro:

INICIATIVAS SUBDEF 2024					
RECIBIDAS A 31/12/2024	RESUELTAS			SIN RESOLVER A 31/12/2024	REMITIDAS A OTRAS AUTORIDADES
	ESTIMADAS	INADMITIDAS/PÉRDIDA DEL OBJETO	DESESTIMADAS		
32	1	1	11	18	1

FIGURA II (2.2.1)-3. Fuente: SUBDEF

Las iniciativas presentadas en 2024 se refieren a los asuntos que en este cuadro se especifican:

INICIATIVAS SUBDEF 2024		
Nº	ASUNTO	Estimada **E** Desestimada **D** Inadmitida **I**
1	Solicitud de la admisión de los títulos de técnico superior en Gestión Comercial y Marketing y en Imagen para el acceso con titulación previa a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General del ET, especialidad de Infantería, que sí se admiten en la Escala de Suboficiales de Infantería de Marina.	E (parcialmente)
1	Establecer una edad límite adecuada para la prestación de las Guardias de Orden, los Servicios y servicios similares en las Unidades, Centros y Organismos del Órgano Central.	D
1	Modificación criterios para nombramiento órgano de selección para el acceso de los militares de tropa y marinería a una relacion de servicios de carácter permanente así como la valoración de pruebas.	D
1	Modificación de la OM 130/2005, de 22 julio, por la que se regulan las felicitaciones al Miliar Profesional FAS, en el sentido de añadir al rsponsble del CNI como autoridad competente para conceder felicitaciones por escrito al personal FAS, y que las mismas queden debidamente reflejadas en la hoja de servicios.	D
1	Modificar el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, respecto a los criterios de asignación de destinos con carácter forzoso.	D
1	Modificar la Instrucción 4/2024 con la finalidad de incluir los Cuarteles Generales pertenecientes a estructuras multinacionales como destino de la estructura ajena al Ejército del Aire y del Espacio (EA) donde se cumplen las condiciones necesarias para el ascenso para los empleos de teniente y capitán del Cuerpo General del EA, en similitud a lo dispuesto para dichos empleos en el ET, el Cuerpo General de la AR e Infantería de Marina.	D
1	Modificar la baremación en la enajenación de viviendas militares para equiparar al personal en activo con el personal en reserva con destino.	D
1	Modificar la baremación en la enajenación de viviendas militares para matrimonios o parejas de hecho cuando ambos sean militares.	D
1	Vincular informáticamente en SIPERDEF las anotaciones realizadas en la Unidad Militar de Emergencias (UME) referidas a los hechos y circunstancias de los integrantes de la citada Unidad para que estas se recojan en la Hoja de Servicios en los apartados correspondientes, particularmente las relativas a cursos específicos de la UME, aptitud física y operaciones reales.	D
1	Modificar la Resolución 431/20103/2019, de 20 de diciembre, de la Directora General de Personal, por la que se aprueba la relación de cursos y su puntuación para la aplicación en los procesos de evaluación del personal perteneciente a los Cuerpos Comunes de las FAS, en el sentido de eliminar dos cursos.	D
1	Modificar la baremación en la enajenación de viviendas militares asignando un máximo de quince años a la puntuación por antigüedad y cinco más por licitación en la plaza de desino	D
1	Modificar el artículo 27 del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, en lo relativo a los tiempos de servicios necesarios para optar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular dependiendo de la exigencia o no de titulación universitaria previa.	D
1	Modificación de la Resolución 431/20103/2019, de 20 de diciembre, de la Directora General de Personal, por la que se aprueba la relación de cursos y su puntuación para la aplicación en los procesos de evaluación del personal perteneciente a los Cuerpos Comunes de las FAS, en el sentido de eliminar dos cursos.	I

FIGURA II (2.2.1)-4. Fuente: SUBDEF

Asimismo, la SUBDEF informa que se ha devuelto al Ejército del Aire y del Espacio una iniciativa cuya competencia le correspondía.

El origen de las iniciativas tramitadas por la SUBDEF, (pendientes 2023 y año 2024) ha sido el siguiente:

Por Ejército:

INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2023 POR EJÉRCITO				
TIERRA	ARMADA	AIRE Y EL ESPACIO	CUERPOS COMUNES	TOTAL
2	0	1	2	5

FIGURA II (2.2.1)-5. Fuente: SUBDEF

INICIATIVAS SUBDEF POR EJÉRCITO 2024				
TIERRA	ARMADA	AIRE Y EL ESPACIO	CUERPOS COMUNES	TOTAL
4	3	4	21	32

FIGURA II (2.2.1)-6. Fuente: SUBDEF

Frente a la tendencia manifestada en años anteriores, y a pesar de la disminución del número total de iniciativas presentadas en el año 2024, llama la atención el exponencial aumento de iniciativas presentadas por personal perteneciente a los cuerpos comunes.

Por Escalas:

INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2023 POR ESCALAS			
OFICIALES	SUBOFICIALES	MTM	TOTAL
2	1	2	5

FIGURA II (2.2.1)-7. Fuente: SUBDEF

INICIATIVAS SUBDEF 2024 POR ESCALAS			
OFICIALES	SUBOFICIALES	MTM	TOTAL
10	20	2	32

FIGURA II (2.2.1)-8. Fuente: SUBDEF

Por Sexo:

INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2023 POR SEXO		
HOMBRE	MUJER	TOTAL
3	2	5

FIGURA II (2.2.1)-9. Fuente: SUBDEF

INICIATIVAS SUBDEF 2024 POR SEXO		
HOMBRE	MUJER	TOTAL
29	3	32

FIGURA II (2.2.1)-10. Fuente: SUBDEF

QUEJAS:

Al inicio del año 2024, la Subsecretaría informa que no había quejas, del año 2023, pendientes de resolver. Respecto al año 2024, la situación es la siguiente:

QUEJAS SUBDEF 2024					
RECIBIDAS A 31/12/2024	RESUELTAS			EN TRÁMITE A 31/12/2024	REMITIDAS A OTRAS AUTORIDADES
	ESTIMADAS	INADMITIDAS/PÉRDIDA DEL OBJETO	DESESTIMADAS		
4	0	0	1	3	0

FIGURA II (2.2.1)-11. Fuente: SUBDEF

El origen de las quejas tramitadas por la SUBDEF en el año 2024 se desglosa del siguiente modo:

Por Ejércitos:

QUEJAS SUBDEF POR EJÉRCITO 2024				
TIERRA	ARMADA	AIRE	CUERPOS COMUNES	TOTAL
2	2	0	0	4

FIGURA II (2.2.1)-12. Fuente: SUBDEF

Por Escalas:

QUEJAS SUBDEF 2024 POR ESCALAS			
OFICIALES	SUBOFICIALES	MTM	TOTAL
0	2	2	4

FIGURA II (2.2.1)-13. Fuente: SUBDEF

Por Sexo:

QUEJAS SUBDEF 2024 POR SEXO		
HOMBRE	MUJER	TOTAL
2	2	4

FIGURA II (2.2.1)-14. Fuente: SUBDEF

2.2.2. Dirección General de Personal

Informa la DIGENPER que, a los efectos de la gestión de iniciativas y quejas, únicamente es competente para el personal perteneciente a los Cuerpos Comunes. En consecuencia, tan sólo figuran en el este informe las iniciativas y las quejas interpuestas por personal de Cuerpos Comunes independientemente de su destino, recibidas y resueltas por el titular de la Dirección General de Personal.

No se incluyen, por tanto, aquellas iniciativas y/o quejas que han pasado por esta Dirección General en algún momento de su tramitación (para conocimiento, para informe, por presunta competencia, por error de encaminamiento, etc.) cuyos proponentes pertenecen a los ejércitos/Armada. Son estos últimos los responsables de incluirlas en sus respectivos informes, evitando así posibles duplicidades en el cómputo.

Se consideran en el ámbito temporal del año 2024 todas aquellas iniciativas y quejas cuya fecha de entrada en esta Dirección General se haya producido en el citado año natural (no la fecha de presentación del interesado en registro inicial), aunque no se hubiera dictado Acuerdo en dicho año, en cuyo caso se indica.

No se contemplan en este informe las iniciativas y quejas, que se iniciaron en el ejercicio 2023 y fueron resueltas en 2024.

INICIATIVAS

En el ámbito de sus competencias, DIGENPER informa que en el año 2024 tiene en trámite 2 iniciativas.

INICIATIVAS DIGENPER 2024			
ESTADO	Hombres	Mujeres	TOTAL
Inadmitidas	0	0	0
Estimadas	0	0	0
Desestimadas	0	0	0
En trámite/En estudio	1	1	2
Elevadas a SUBDEF	0	0	0
TOTAL	**1**	**1**	**2**

FIGURA II (2.2.2)-1. Fuente: SUBDEF

Los asuntos sobre los que han versado estas iniciativas han sido:

INICIATIVAS DIGENPER 2024		
Nº	ASUNTO	Estimada **(E)** Desestimada **(D)** En trámite **(T)**
1	Contemplar puestos de Comandante Psicólogo en unidades de la fuerza, apoyo a la fuerza de los ejércitos y en las delegaciones/subdelegaciones de defensa.	**T**
1	Contemplar, definir y delimitar el titular de la jefatura de sanidad de la Base San Jorge.	**T**

FIGURA II (2.2.2)-2. Fuente: SUBDEF

QUEJAS:

No se ha elevado queja alguna.

INICIATIVAS Y QUEJAS ELEVADAS A LA SUBSECRETARIA DE DEFENSA

INICIATIVAS

Se han elevado 19 iniciativas de personal de Cuerpos Comunes por ser competencia de la subsecretaria de la Defensa, de las que se da razón en el informe enviado por el Gabinete de la Subsecretaria.

QUEJAS:

No se ha elevado queja alguna.

Asimismo, la DIGENPER informa que no se han establecido ninguna medida eventual y que el procedimiento de Iniciativas y Quejas regulado por el RD 176/2014 está consolidado y funciona adecuadamente, por lo que no se considera necesario proponer ninguna modificación al mismo.

2.2.3. Ejército de Tierra

INICIATIVAS

Las iniciativas recibidas y resueltas durante 2024, han sido:

INICIATIVAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024				
INICIATIVAS	UCO,s		MAPER	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inadmitidas	1	0	9	4
Estimadas	4	2	3	1
Desestimadas	4	3	7	0
En trámite/En estudio	6	0	27	0
TOTAL	**15**	**5**	**47**	**5**

FIGURA II (2.2.3)-1. Fuente: SUBDEF

Las iniciativas presentadas en 2024 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican, siendo Estimada (E), Desestimada (D), En trámite (T) y No admitida (NA):

INICIATIVAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024		
Nº	ASUNTO	
1	Modificación del punto 5. de las futuras convocatorias para curso de Técnico Militar en Seguridad y Defensa del ET (58417 20XX XXX).	D
1	Ampliación de plazas de promoción interna cuerpo de músicas militares.	NA
1	Modificaciones perfiles críticos.	EP
1	Asignación de destino con carácter forzoso.	D
1	Desarrollo de una aplicación móvil (App móvil) para gestión individual de SIGEAL.	NA
1	Contratación de personal reservista de espacial disponibilidad como personal laboral temporal bajo la modalidad de sustitutos por vacante.	NA
1	Certificados competencia profesional.	EP
2	Certificados competencia profesional.	T
1	Empleos personal en reserva para Comisiones de Servicio en Operaciones en el Exterior.	D
1	Modificación composición en Plantilla Orgánica de las Unidades de Defensa Contra-Carro de los Batallones de Infantería Protegida.	NA
1	Incluir menús veganos en el servicio de alimentación de la ACAB.	NA
1	Curso para adquirir especialidad fundamental de Administración para personal de tropa declarado apto con limitaciones para ocupar cualquier destino de su especialidad fundamental.	D
1	Modificación indemnización reglamentaria por manutención en comisión de servicio indemnizable.	NA
1	Procedimiento acceso militares de tropa y marinería a relación de servicios de carácter permanente.	NA
1	Solicitud distribución plazas EFUN LOG para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente.	EP
1	Propuesta para la supervisión de la construcción y remodelación de edificios con uso sanitario dentro de las FAS a propósito del proyecto de la construcción de la enfermería en la Base de San Jorge.	NA
1	Vacantes para ingenieros mecánicos escala técnica	D
1	Anotación en SIPERDEF de vicisitudes propias del personal de la UME.	D
2	Exclusión como perfil crítico del anexo V de la IT 11/23 (Sargento 1º con curso IL)	NA
1	Modificación colocación distintivo de excombatiente según IG 02/2022 del JEME.	T
1	Creación distintivo de valor reconocido según IG 02/2022 del JEME.	T
1	Inclusión de 2 títulos de técnico superior en la convocatoria para el proceso de selección para el ingreso, con exigencia de titulación, para la incorporación a la escala de suboficiales del ET.	NA
1	Solicitar a ITOXDEF que realice procedimiento normalizado de trabajo de confirmación cuantitativa de drogas en muestras de orina según IT 03/19.	T
1	Revisar y actualizar la IG 03/22 para que, fuera de formación, en todas las uniformidades, el uso de la falda del personal femenino sea optativo siempre.	NA
14	Actualización Reglamento retribuciones para incluir el aumento del CE para PC también para tropa.	T
1	Ampliación de supuestos para adscripción a Unidades del ET.	D

INICIATIVAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024		
1	Revisión y modificación normativa puesto en formación Cbmy.	T
1	Instrucción 24/2024 modificación punto 2.1.3 componente D3	E
1	Condecoración por operación «Centinela Gallego».	T
1	Condecoración por operación « Baluarte».	T
1	Modificación art.12 Ley 26/1999 sobre «Medidas de apoyo a la movilidad geográfica»	NA
1	Supresión prioridad del ciclo en la asignación de destinos de Suboficial Mayor en ET (IT 02/21 Actualizada 2024).	T
1	Conversión licencia militar de controlador tránsito aéreo por la licencia de alumno de controlador de tránsito aéreo.	NA
1	Pago de incentivo por años de servicio a militares de tropa temporal en Unidades de Operaciones Especiales.	T
1	Adjudicación de vivienda militar en régimen de arrendamiento especial para familias con miembros de gran discapacidad.	T
1	Celebración del XXV aniversario de la creación del empleo de Cabo Mayor en el Mando de Canarias.	EP
1	Seminario de Cabos Mayores en el Mando de Canarias.	D
1	Exclusión como perfil crítico del anexo V de la IT 11/23 (supresión perfil crítico Stte. piloto helicópteros).	T
1	Modificar el reglamento de evaluaciones y ascensos en las FAS para ampliar el número de convocatorias para el ascenso a Suboficial Mayor.	T
1	Modificar la normativa de nombramiento de guardias en el CGTAD (Bétera).	T
1	Integración suboficiales del CGTAD Valencia en el MANNING NRDC.	D
1	Modificación del certificado de méritos y servicios prestados en el ET por personal civil y militar (Anexo VI-A).	E
1	Exención de guardias de oficial de servicio para mayores de 56 años.	D
1	Asignación de tarjetas de aparcamientos en la base.	E
1	Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares 2023-2024.	D
1	Realización escuela conductores cursos conducción.	T
1	Cambios guardia de orden capitán de cuartel Acuartelamiento Sancho Ramírez.	E
2	Peticiones relacionadas con alimentación para la guardia de seguridad.	D
1	Petición de incorporación de un frigorífico en el cuerpo de guardia.	E
1	Petición de acudir al comedor con vestimenta civil.	E
1	Modificación indemnización reglamentaria por manutención en CSI.	D
3	Solicitud diversas mejoras relativas al aparcamiento de la base.	T
1	Mejora instalaciones deportivas UME Base Aérea Torrejón.	T

FIGURA II (2.2.3)-2. Fuente: SUBDEF

De la información aportada por el ET, se pone de relieve que:

- El número de iniciativas ha sido superior al número de quejas, sobre asuntos diferentes.
- Comparativamente con ciclos anteriores, el número de iniciativas se ha mantenido estable, teniendo en consideración que, durante este año, se han tramitado 30 expedientes de un mismo asunto: «Creación de incentivo retributivo temporal hasta la modificación del reglamento de retribuciones», no alcanzando ese número ninguno de los tramitados en 2023, aunque sí se repiten muchos de los asuntos tramitados en ese año.
- Se sigue manteniendo la tendencia de un mayor número de iniciativas de cuadros de mando (oficiales y suboficiales) frente a las tramitadas por el personal de tropa.
- En cuanto al dato por asunto, destacan las iniciativas relacionadas con retribuciones siendo un total de 33, en su mayoría elevadas a SUBDEF y el resto dando traslado a DIGENPER por competencia. También es significativa la cuantía de iniciativas propuestas para modificación de normativa tanto de competencia del Ejército de Tierra como del Ministerio de Defensa.
- En relación al dato por sexo, son mayoritarias las iniciativas tramitadas por hombres, quedando en torno a un 14% las tramitadas por el personal femenino.

– Respecto a la gestión realizada desde el Mando de Personal, aparte de las elevadas a SUBDEF, como se ha indicado anteriormente referentes a retribuciones, se acuerda la inadmisión, según los artículos 7.3.a y 7.3.b del RD 176/2014, y en menor medida, estando a la par, acuerdos de estimación y desestimación.

QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2024 han sido:

QUEJAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024				
QUEJAS	UCO,s		MAPER	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inadmitidas	19	3	15	0
Estimadas	13	6	2	0
Desestimadas	8	0	1	1
En trámite/En estudio	2	2	0	1
TOTAL	**42**	**11**	**18**	**2**

FIGURA II (2.2.3)-3. Fuente: SUBDEF

Las quejas presentadas en 2024 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican:

QUEJAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024		
Nº	ASUNTO	Estimada **(E)** Desestimada **(D)** En trámite **(T)** No admitida **(NA)**
	Posible falta de adecuación del ANEXO II" criterios especiales distribución CDE de la IT 03/23 en el ET.	Resuelta ciclo 2023
1	Falta especialista en servicio de pediatría.	D (elevada a SUBDEF)
1	Encuadramiento y asignación cometidos CBMY USAC Buenavista.	E
1	Actos contrarios a derecho realizados por el Instituto de Toxicología de la Defensa.	NA
1	Abono previo inicio comisión servicio entre el 80% y el 100%, liquidándose sin dilación una vez finalizada.	NA
2ª Inst.	Abono previo inicio comisión servicio entre el 80% y el 100%, liquidándose sin dilación una vez finalizada.	E
2	Nombramiento guardias en época estival.	E
1	Diversos asuntos sobre procedimientos en lo que es persona interesada.	NA
1	Denegación cursos SEPE.	D
2º inst.	Denegación cursos SEPE.	NA
1	Desinformación solicitud cursos de formación para el empleo.	NA
2º inst.	Desinformación solicitud cursos de formación para el empleo.	NA
22	Criterios, cuantías y abono del pago incentivo.	NA
1	Cese Subteniente MAERN como jefe de taller.	D
1	Suministro alimentos no compatibles con enfermedad celíaca.	E
1	Modificación criterios nombramiento guardias por necesidades del servicio que afecten al personal de reducción de jornada.	EP
2º inst.	Modificación criterios nombramiento guardias por necesidades del servicio que afecten al personal de reducción de jornada.	T
1	Fechas examen ET acceso a permanente.	D (elevada a SUBDEF)
1	Falta trato igualatorio a participantes proceso selectivo para el acceso a condición de militar de carrera de los MTM.	E
1	Funciones y cometidos del empleo de Cabo Mayor.	E
1	Exención nombrabiento empleo TT. En reserva de la realización de guardias.	D

QUEJAS EJÉRCITO DE TIERRA 2024		
1	Cobro IRE relativo al XLVII curso obtención título en Informática Militar.	D
3	Cobro IRE relativo al XLVII curso obtención título en Informática Militar.	NA
1	Nombramiento imaginarias servicios de tropa de seguridad.	E
1	Servicio de alimentación en maniobras.	E
2	Servicio de alimentación en maniobras.	NA
1	Nombramiento servicios de tropa de seguridad.	E
1	Servicio alimentación cocina ACAB.	E
1	Falta de uniformes de trabajo.	D
1	Servicio alimentación UCO.	E
2	Servicio alimentación UCO.	NA
1	Mal estado parking tropa de la Base General Morillo y distribución /asignación plazas en dicho aparcamiento.	E
1	Cumplimiento normas relativas al nombramiento de suboficial de cuartel.	E
1	Exclusión para desplegar por padecer enfermedad celíaca.	D
1	Cabo solicita usar vestuarios CB1 por proximidad trabajo.	E
1	Negar conducto reglamentario, hablar con Sr. Coronel Jefe.	D
1	Queja por uso de lavadoras de otro residente en horario diferente a que estaba apuntado.	D
1	Queja por ruido movimiento de sillas en las habitaciones de la planta superior.	E
1	Queja-sugerencia para dejar el aire acondicionado encendido por la noche en olas de calor.	E
1	Queja contra limpiadoras por la desaparición de objetos olvidados en la habitación.	E
1	Queja por ruido de madrugada en la habitación contigua, ocasionado por personal que no convive en dicha habitación.	E
1	Nombramiento servicios estando de vacaciones.	D
4	Nombramiento de los servicios periodo navideño en acuartelamiento Aizoáin.	T

FIGURA II (2.2.3)-4. Fuente: Ejército de Tierra

Del análisis de los datos aportados en este apartado para el año 2024 se puede extraer las siguientes conclusiones:

– En cuanto a las quejas presentadas, en su mayoría resueltas por las Unidades, siguen siendo más las tramitadas por el personal de tropa, pero en número parecido con las presentadas por suboficiales. Destacan las relacionadas con la adquisición de militar de carrera con carácter permanente o la desvinculación, aunque están en claro retroceso. En relación con las tramitadas por el Mando de Personal, su número se mantiene estable, siendo mayoría las tramitadas por suboficiales en detrimento del personal de tropa, observándose un cambio de tendencia con respecto al año 2023.
– Con relación al dato por asunto, igual que las iniciativas, destacan las quejas relacionadas con retribuciones, destacando la queja relativa a criterios de asignación en cuantías y abono del pago de incentivo que el personal de la Escala de Tropa y Marinería ha percibido durante el año 2024, y que no se ha asignado al resto del personal de las Escalas de Oficiales y Suboficiales, que suelen ser inadmitidas toda vez que aluden a la aplicación del reglamento de retribuciones.
– Con respecto al dato por sexo, son mayoritarias las quejas tramitadas por hombres quedando en torno a un 18% las tramitadas por el personal femenino.
– Referente a la gestión realizada desde el Mando de Personal se acuerda la inadmisión en la mayoría de las relacionadas con retribuciones y demás recibidas en 2ª instancia.
– El porcentaje de estimaciones (incluidas las parcialmente estimadas) en quejas (31,3%), es sensiblemente superior al correspondiente a las iniciativas (14%), habiéndose incrementado el porcentaje, tanto en quejas como iniciativas, con respecto a años anteriores.

– Es muy significativo el porcentaje de inadmisiones, produciéndose el 20% con respecto a las iniciativas y elevándose al 55% con respecto a las quejas.
– El procedimiento marcado para el trámite de iniciativas y quejas en el ámbito del ET se encuentra consolidado, previéndose no obstante la revisión de la normativa afectada con el objetivo de seguir mejorando.
– Actualmente se está trabajando en el proyecto de un aplicativo informático del procedimiento de trabajo de las iniciativas y quejas dentro del ámbito del ET.
– El plazo establecido para el trámite y resolución de las quejas (6 meses) se estima adecuado, siendo la cadena orgánica competente para su resolución en la mayoría de los casos, no advirtiéndose retrasos significativos. Lo mismo es aplicable a las iniciativas.
– Como en años anteriores, los asuntos más repetidos en este ciclo han versado sobre servicios que proporcionan las BAE y sobre las guardias y servicios que se realizan en las mismas, siendo el asunto más tratado el de carácter retributivo.

2.2.4. Armada

INICIATIVAS

Las iniciativas recibidas y resueltas durante 2024, han sido:

INICIATIVAS ARMADA 2024				
INICIATIVAS	**UCO,s**		**ALPER**	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Inadmitidas	0	0	5	0
Estimadas	0	0	1	2
Desestimadas	4	0	10	0
En trámite/En estudio	1	0	2	1
TOTAL	**5**	**0**	**18**	**3**

FIGURA II (2.2.4)-1. Fuente: Armada

Las iniciativas presentadas en 2024 se refieren, sucintamente descritas, a los asuntos que se especifican:

INICIATIVAS ARMADA 2024		
Número	**ASUNTO**	Estimada **E** Desestimada **D** En trámite **T** NO Admitida **NA**
3	VESTUARIO	1 E/1 NA/1 D
1	CONDECORACIONES	1 D
6	DESTINOS Y VACANTES	2 E/2 D/1 T/1 NA
2	FORMACIÓN	1 D/1 NA
5	GUARDIAS Y SERVICIOS	5 D
6	PROCESOS SELECTIVOS	4 D/2 T
1	RETRIBUCIONES	1 NA
1	SECCIÓN DE HONORES	1 NA
1	VIDA A BORDO	1 T

FIGURA II (2.2.4)-2. Fuente: Armada

De la información aportada por la Armada, se pone de relieve:

– El número de iniciativas recibidas en la Armada en el año 2024 ha sido de 31 lo que supone un descenso respecto a las 55 recibidas en 2023.

Las propuestas y reclamaciones presentadas se resumen como sigue:

– Emitidas 31 iniciativas, 5 resueltas en unidades, 21 en ALPER y 5 remitidas a SUBDEF.
– Cuantitativamente destacan las iniciativas relativas a guardias y servicios, destinos y vacantes y las concernientes a los procesos selectivos.

QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2024, han sido:

QUEJAS ARMADA 2024				
QUEJAS 2024	UCO,s		ALPER	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inadmitidas	0	0	14	0
Estimadas	7	0	0	0
Desestimadas	3	0	1	0
En trámite/En estudio	3	1	2	0
TOTAL	**13**	**1**	**17**	**0**

FIGURA II (2.2.4)-3. Fuente: Armada

Las quejas presentadas en 2024 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican:

QUEJAS ARMADA 2024		
Número	ASUNTO	Estimada **E** Desestimada **D** En trámite **T** No admitida **NA**
3	GUARDIAS Y SERVICIOS	1 T/1 D/1 NA
1	CONVOCATORIAS CURSOS	1 T
5	RETRIBUCIONES	3 E/1 D/1 NA
13	DESTINOS Y VACANTES	2 D/ 11 NA
3	RÉGIMEN INTERIOR	2 E/ 1 T
5	VIDA A BORDO	2 E/2 T/1 NA
1	ENCUESTA ARMADA	1 T

FIGURA II (2.2.4)-4. Fuente: Armada

De la información aportada por la Armada, se pone de relieve:

– En cuanto a las quejas, en el 2024 se han recibido 33 lo que supone un aumento respeto a las 26 recibidas en 2023
– Las reclamaciones presentadas se resumen como sigue:
  • Emitidas 32 quejas, 14 resueltas en unidades, 217 en ALPER y 1 remitida a SUBDEF.

– Cuantitativamente destacan las quejas relativas a destinos y vacantes, retribuciones y vida a bordo.

En el informe recibido de la Armada se propone, respecto a las iniciativas y quejas, lo siguiente:

INICIATIVAS

– Cambiar los tiempos mínimos de permanencia en los destinos de práctico de 6 años a 2 años: Resolución del ALPER, reducir a 3 años el tiempo mínimo en los destinos siguientes al primer destino que se concede al obtener la titulación de «Práctico».

– Que, se acuerde la entrega por cuenta del Estado de la gabardina del modelo antiguo, como prenda de abrigo, a los Cabos Primeros permanentes que no les fue entregada, al objeto de evitar agravios comparativos y poder alcanzar un grado completo de normalización y homogeneización en actos y formaciones militares: Resolución del ALPER estimatoria y publicación de una nota de Información corporativa para difundir que se entregará «la gabardina modelo antiguo» a cada CB1 permanente del CGA y del CIM, al que no le fue entregada dentro del módulo de vestuario que recibió al obtener la condición de permanente. La entrega se efectuará con cargo a los presupuestos y a las existencias de la Armada.

– Que se modifique en las próximas resoluciones comunicadas del AJEMA, por la que se establece la Relación de Puestos Militares (RPM) para el ciclo anual, en su Anexo III punto 1, la edad máxima para permanecer embarcado, aumentando el límite actual de 56 años para que pase a ser de 58, manteniendo el término de manifestar anualmente a partir de los 52 años, la voluntariedad para permanecer embarcado: Resolución de ALPER, que se modificase el «anexo III» PUNTO 1 de la RC de la que se hace referencia. Este cambio aprobado consistió en aumentar la edad máxima de embarque en 2 años para el personal de buques de superficie, submarinos y FGNE con dos limitaciones: (1) se aprobaría caso por caso y previa acreditación de condiciones físicas necesarias y (2) se contemplaría únicamente para poder cumplir «si fuera posible en esos dos años», el tiempo máximo en un destino previamente asignado.

QUEJAS

– Problemas de seguridad y sobresfuerzo por carencia de personal a bordo, la falta de personal de Marinería degrada las funciones del empleo CB1.

Resoluciones adoptadas por el Jefe de Unidad:

1. Notificación y solicitudes a través de los procesos de trabajo, tanto en el de determinación de necesidades cuatrimestrales (PT-0636), así como mediante la solicitud de comisiones a través del PT-0635.
2. Remisión de partes de eficacia operativa (VAROPS).
3. Solicitud de cobertura de vacantes por ausencias de larga duración (NORMA 01.02/22 de COMARFER).

– Agua potable con residuos de óxido metálico que provoca reacciones irritantes de la piel y cambio en el color del cabello: Resolución del Jefe de Unidad, realizar los análisis periódicos correspondientes al año 2024 a la mayor brevedad posible; reiterar la ejecución del PMM 211323 correspondiente a la limpieza química del circuito de agua potable, tanto fría como caliente por la existencia de suciedad ; y en caso de que persista el requerimiento del solicitante, solicitar a la Jefatura de Sanidad la viabilidad de realizar un reconocimiento médico extraordinario para estudiar la posible relación entre las afecciones médicas sufridas por el interesado y el agua del buque.

– 4 alumnos de un mismo curso formulan queja por retraso en el cobro del anticipo del IRE correspondiente al mes de noviembre de 2023: Resolución del Jefe de Unidad, reiterar las medidas ya establecidas para agilizar los trámites de solicitud de anticipos y liquidación de la IRE.

Asimismo, se realiza una Propuesta para mejorar el tratamiento y gestión de las iniciativas y quejas presentadas.

Crear en la SUBDEF una base de datos de consulta por asuntos, accesible a las Jefaturas de Personal de los Ejércitos y Armada, de resoluciones de SUBDEF de iniciativas y quejas.

2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio

INICIATIVAS

Las iniciativas recibidas y resueltas durante 2024, han sido:

INICIATIVAS 2023 EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO				
INICIATIVAS 2023	UCO,s		MAPER	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inadmitidas	0	0	3	3
Estimadas	2	0	2	0
Desestimadas	0	0	4	2
En trámite/En estudio	1	0	4	1
TOTAL	**3**	**0**	**13**	**6**

FIGURA II (2.2.5)-1. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Las iniciativas presentadas en 2024 se referían, relatados sucintamente, a los asuntos que se especifican:

INICIATIVAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2024		
Nº	ASUNTO	Estimada **E** Desestimada **D** En trámite **T** No admitida **NA**
5	«Modificación instrucción 59/2019, en relación al a valoración de cursos PERAM y TIPO, valoración LMAM B1. 1 Y LMAM B2.»	NA
1	«Modificación art 12 ley 26/99, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS. Articulación posibilidad devolución de ayudas percibidas. Acceso a la compensación económica.»	NA
1	«Modificación del Anexo "Unidades de la estructura de las FAS para aplicación de los incentivos por años de servicio" de la Orden DEF2012/2013 (30 octubre), para inclusión del 43 Gr. de Fuerzas Aéreas.»	D
1	«Consideración de la modificación en la forma de puntuar el baremo a aplicar en el concurso de méritos profesionales, en la convocatoria de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente.»	D
1	«Acceso a la información relativa a los IPECS».	D
1	«Eximir de formaciones y desfiles con arma».	D
1	«Aptitud Psicofísica, proceso selectivo para la adquisición de una relación de servicios de carácter permanente en el E.A.E».	D

INICIATIVAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2024		
1	«Propuesta de creación de un curso de perfeccionamiento para ejercer la función de piloto o implantar la especialidad fundamental de vuelo en la escala de suboficiales del EAE».	D
1	«Modificación instrucción 59/2019, en relación al a valoración de cursos PERAM y TIPO, valoración LMAM B1. 1 Y LMAM B2».	E PARCIAL
1	«Modificación apéndice 4 al anexo de la instrucción 59/2019, de 4 de noviembre, del JEMA».	E PARCIAL
1	«Titulaciones de acceso a la escala de suboficiales del Ejército del Aire y del Espacio».	T
1	«Cumplimiento efectivo del Reglamento de Ejecución (UE) 2023/893, de la comisión de 21 de abril de 2023. Conversión de la licencia militar de controlador de tránsito aéreo por la licencia de alumno controlador de tránsito aéreo.»	T
1	«Integración de los Cursos de Especialización de FP en la Normativa de Evaluaciones y Clasificaciones del EA».	T
1	«Modificación de la Orden DEF/2012/2013, por la que se dictan normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio».	T
1	«Publicación Cuestionarios de Pruebas Específicas de Conocimientos».	T
1	«Homogeneizar Uniformidad y Policía».	E
1	«Regulación de Tareas y Prestación de Servicios con Guía de Rescate Luna»	E

FIGURA II (2.2.5)-2. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

De la información aportada por el Ejército del Aire y del Espacio, se pone de relieve:

– Se han presentado veintidós (22) iniciativas, lo que supone una disminución de más del cincuenta por ciento respecto al año 2023, en el que se presentaron cuarenta y dos iniciativas.
– Cuantitativamente destacan las iniciativas relativas a la modificación de la Instrucción 59/2019 relativas a la valoración de determinados cursos, de las cinco iniciativas presentadas ninguna de ellas ha sido admitida.

QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2024, han sido:

QUEJAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2024				
QUEJAS 2024	UCO,s		MAPER	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inadmitidas	2	0	4	0
Estimadas	0	1	0	0
Desestimadas	0	0	1	1
En trámite/En estudio	1	0	3	0
TOTAL	**3**	**1**	**8**	**1**

FIGURA II (2.2.5)-3. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Las quejas presentadas en 2024 se referían, relatados sucintamente, a los asuntos que se especifican:

QUEJAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2024		
Nº	ASUNTO	Estimada **E** Desestimada **D** No Admitida NA En trámite **T**
1	Permisos y vacaciones.	T
1	Realización control de acceso fuera de la garita sin protección contra el sol.	E
5	Criterios, cuantías y abono del pago incentivo.	NA
1	Solicitud de enmienda de la instrucción 48/23, de 14 de noviembre, por la que se desarrollan las funciones, cometidos y facultades del Suboficial Mayor en el Ejército del Aire y del Espacio. Recepción, Tramitación y Estudio de las Iniciativas presentadas por los militares de tropa por parte de los suboficiales mayores de mando o unidad.	NA
1	Corrección IPEC´S extraviados.	D
1	Cambio puntuación del Curso de Competencias Digitales.	D
1	Modificación RD 1111/2015, en relación a los tiempos necesarios para el pase a excedencia voluntaria.	T
1	Criterios, cuantías y abono del pago incentivo.	T
1	Queja contra la resolución de convocatoria de ascenso a Cabo 1º publicado en el BOD 231.	T

FIGURA II (2.2.5)-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

De la información aportada por el Ejército del Aire y del Espacio para el año 2024, se pone de relieve que:

– Se han presentado trece (13) quejas, lo que supone una disminución de casi el cincuenta por ciento respecto al año 2022, en el que se presentaron veintinueve (29).
– Cuantitativamente destacan las quejas relativas a los criterios, cuantías y abono del pago de incentivo.

El informe del Ejército del Aire y del Espacio pone de relieve las eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas:

– Se ha colocado una carpa para evitar la exposición directa al sol.
– Se ha establecido un sistema rotatorio del personal de dos horas en el puesto como máximo.

2.2.6. Cuadros comparativos iniciativas y quejas

A continuación, se presentan los datos correspondientes a las iniciativas y quejas en las FAS durante los años 2022, 2023 y 2024. Los detalles se pueden consultar en el ANEXO C.

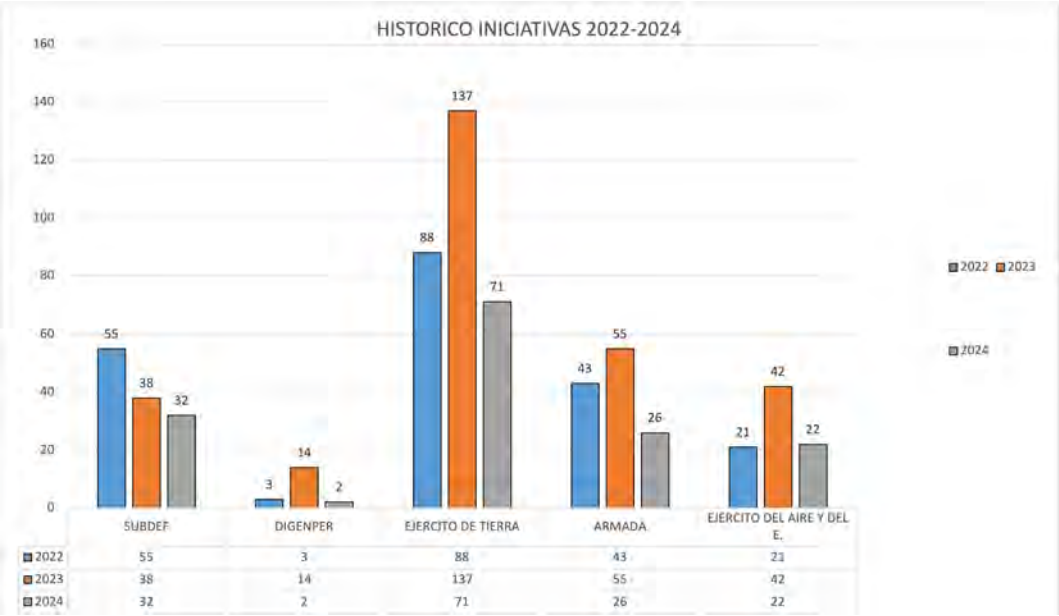


FIGURA II (2.2.6)-1. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

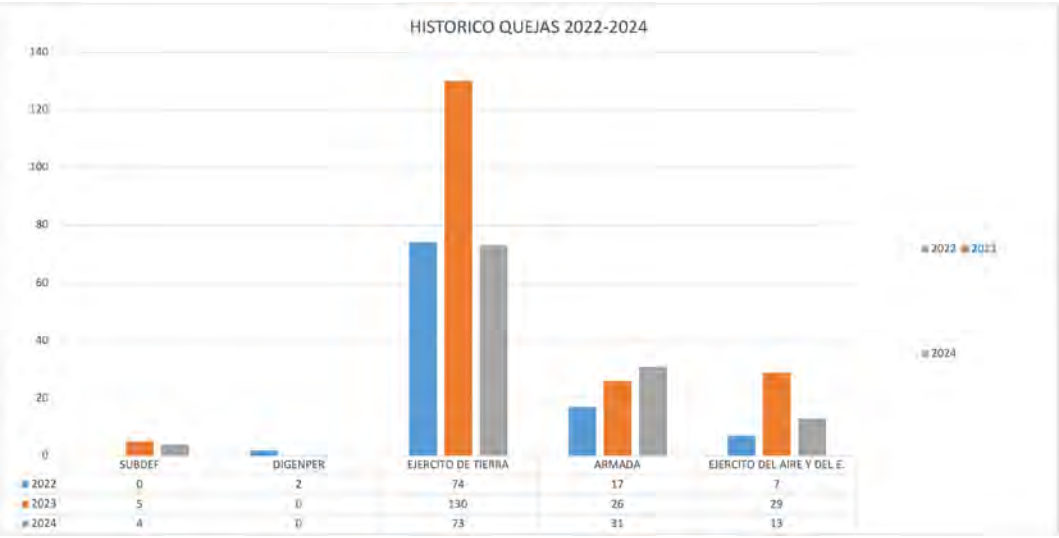


FIGURA II (2.2.6)-2. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

2.2.7. Conclusiones

En cuanto al número total de iniciativas y quejas recibidas se observa que se ha producido un descenso objetivo en el número total de las iniciativas y, en lo relativo a las quejas también se ha reflejado una ligera disminución en el número de quejas, (salvo en el caso de la Armada en que se refleja un aumento), en relación con los datos procedentes del año 2023.

2.2.8. Defensor del Pueblo

El Defensor del Pueblo es el alto comisionado de las Cortes Generales designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en el Título I de la Constitución,

a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales. Ejerce las funciones que le encomienda el artículo 54 de nuestra norma fundamental y la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo (LODP).

El art.º 14 de la LODP, dispone que el Defensor del Pueblo velará por el respeto de los derechos recogidos en el título primero de la Constitución en el ámbito de la Administración Militar, sin que ella pueda entrañar una interferencia en el mando de la Defensa Nacional. Por su parte, el artículo 17 de la Ley Orgánica 9/2011 dispone que «*El militar podrá dirigirse individual y directamente al Defensor del Pueblo, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo*».

El Observatorio de la vida militar solicitó al Defensor del Pueblo información sobre las quejas planteadas a ese organismo por personal militar durante el año 2024. En su respuesta, el Defensor del Pueblo comunica que se plantearon sesenta y cuatro (64) quejas de personal de las FAS, doce (12) han sido presentadas por mujeres y cincuenta y dos (52) por hombres.

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

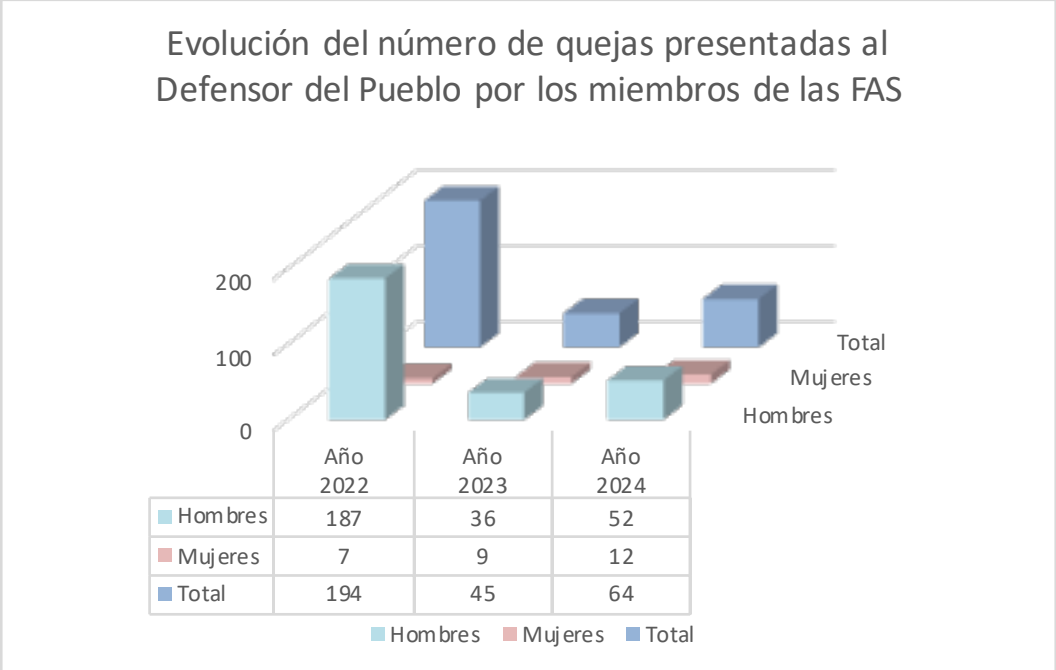


FIGURA II (2.2.8)-1. Fuente: Defensor del Pueblo

Las quejas presentadas en 2024, versaron sobre:

– Demoras en la resolución de expedientes para la determinación de condiciones psicofísicas y desacuerdo con los dictámenes médicos de la Sanidad Militar.
– Demoras en la resolución de expedientes de solicitud de ascensos al empleo superior con carácter honorífico, a miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil retirados por incapacidad permanente para el servicio, acaecida en acto de servicio o como consecuencia del mismo. Alguna de ellas con más de seis años desde que fueron

instadas sin que haya habido modificaciones, encontrándose, por tanto, pendiente el proyecto de real decreto por el que se promueve.
– Diferencias retributivas que percibe el personal estatutario de distintas comunidades autónomas cuando se encuentran activados como reservistas voluntarios.
– Disconformidad con determinadas causas médicas genéricas de exclusión para el acceso a las Fuerzas Armadas.
– Desacuerdo con la gestión de los Centros Deportivos y Socioculturales Militares del Ejército de Tierra.

Por último, cabe aludir a que durante el año 2024 se han continuado actuaciones con carácter informativo ante la Subsecretaría de Defensa y ante el Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra relativas a las condiciones en las que los Militares de Tropa y Marinaría desarrollan sus funciones. Todo ello en relación con los graves hechos acaecidos en Cerro Muriano (Córdoba), en los que fallecieron dos soldados en el transcurso de unas maniobras, el Defensor del Pueblo considera una obligación de esa administración militar proceder a la revisión de los instrumentos de prevención de riesgos laborales, en orden a conseguir una mayor salvaguarda de la salud y la integridad física de los militares que participan en actividades de instrucción, adiestramiento y operativas.

2.2.9. Temas trasladados directamente al Observatorio de la vida militar

A través del correo electrónico del Observatorio de la vida militar, durante 2024, se recibieron un total de 43 mensajes electrónicos: de los cuales, 22 de personal perteneciente al Ejercito de Tierra, 10 proceden de la Armada, y 11 del Ejercito del Aire y del Espacio.

Los temas planteados en los mensajes fueron:

El 44% de las consultas presentadas, lo que supone 19 consultas, están relacionadas con temas relativos a la conciliación familiar. De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y dado que los análisis y estudios del Observatorio de la vida militar tendrán carácter general, por tanto, no es un órgano competente para tramitar o resolver cuestiones particulares. Por ello, se ha aconsejado a los remitentes que expusieran dichas consultas al Observatorio Militar para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, dependiente de la Subsecretaría de Defensa.

Las 24 consultas restantes se han referido a petición de información sobre diversos temas que quedan fuera del ámbito de las competencias del Observatorio, tales como vacaciones y permisos, vacantes y destinos, o guardias y servicios, materias todas que quedan fuera del ámbito de las competencias del Observatorio. Por lo que se ha aconsejado a los remitentes dirigirse a la instancia competente para cada una de ellas.

2.3. EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS)

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en adelante LODD, entró en vigor el día 1 de octubre de 2011 y viene a regular, entre otros, la creación del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, en adelante COPERFAS. En este sentido, dicha ley consagra íntegramente el título III a su

desarrollo, dedicando el capítulo I a las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y el capítulo II al propio COPERFAS.

En desarrollo de dicha ley orgánica se publica el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, que entra en vigor el día 12 de junio de 2012 y supone el primer paso para el inicio de actividades de dicho órgano.

Con fecha 29 de octubre de 2012 quedó formalmente constituido el COPERFAS, presidido por el Ministro de Defensa y adscrito a la Subsecretaría del departamento, que es el órgano en el que tiene lugar la participación de las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y su interlocución con el Ministerio de Defensa, en materias relacionadas con el estatuto y condición de militar, el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.

El Real Decreto 205/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, en su artículo 8.8, recoge la adscripción del COPERFAS a la Subsecretaría de Defensa, contando con una Secretaría Permanente integrada orgánicamente en su Gabinete Técnico. El COPERFAS, a través de la Secretaría Permanente con la que cuenta, constituye el cauce exclusivo a través del cual las Asociaciones Profesionales se relacionan con el Ministerio de Defensa, salvo para aquellos procedimientos regulados expresamente. En particular los relativos a las inscripciones en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas (RAPFAS).

2.3.1. Las Asociaciones Profesionales de las FAS y las asociaciones de retirados y con discapacidad

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su artículo 14 que los militares tienen derecho a asociarse libremente para la consecución de fines lícitos de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación. Asimismo, determina que el ejercicio de este derecho, cuando tenga como fin la defensa de los intereses profesionales y los derechos establecidos en la Ley Orgánica 9/2011, se ajustará a lo dispuesto en el título III, capítulo I de la misma.

Por otro lado, una asociación adquiere personalidad jurídica y capacidad de obrar en el momento de formalización de su acta fundacional. En el caso de que dicha asociación quisiera inscribirse en el marco legal delimitado por el Título III, Capítulo I de la Ley Orgánica 9/2011, deberá hacerlo en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas (RAPFAS) habilitado a tal efecto en el Ministerio de Defensa, según prevé el artículo 36 de la citada Ley.

El RAPFAS es un órgano administrativo del Ministerio de Defensa, adscrito a la Secretaría Permanente del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, ubicado en Madrid y con carácter unitario para todo el territorio nacional. En él solo se inscribirán las solicitudes relativas a Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que tengan como finalidad la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus asociados, de conformidad con el artículo 33 de la Ley Orgánica 9/2011, y que cumplan los requisitos del artículo 34 de la misma. Al finalizar el año 2024, las Asociaciones Profesionales de las FAS que constaban inscritas como tales en el RAPFAS eran las diez siguientes:

ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS FAS

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

FIGURA II (2.3.1)-1. Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2024

Con fecha 7 de marzo de 2024, tuvo entrada en el RAPFAS la solicitud para inicio de los trámites de inscripción de disolución de la ASOCIACIÓN DE OFICIALES ENFERMEROS DE LAS FUERZAS ARMADAS (ASOENFAS). El día 22 de abril se inscribe su disolución y, consecuentemente, el cese de los titulares de sus órganos de gobierno que figuraban inscritos en el citado Registro.

La LODD establece en su disposición adicional primera que el Ministerio de Defensa establecerá los cauces adecuados para que las asociaciones, no profesionales, que tengan entre sus finalidades la defensa de los intereses económicos y sociales de los militares retirados puedan presentar sus propuestas y tener acceso a información de su interés. Además, también determina que las asociaciones de militares retirados y con discapacidad más representativas, serán convocadas a las reuniones del pleno del COPERFAS, para tratar asuntos que puedan afectar a sus asociados, al menos una vez al año.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.4 de la Orden DEF/2265/2014, de 28 de noviembre, las dos asociaciones más representativas serán: la primera, la que haya declarado mayor número de asociados con la condición de retirados y, la segunda, la que haya declarado mayor número de asociados con la doble condición de retirados y personas con discapacidad, pudiendo ser convocadas a las reuniones del pleno del COPERFAS.

Durante el año 2024, las asociaciones de militares retirados y con discapacidad más representativas han sido la Real Hermandad de Veteranos de las FAS y de la Guardia Civil (RHVFASYGC) y la Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME). Por lo tanto, éstas son las dos únicas que pueden presentar propuestas y obtener acceso a información del Ministerio de Defensa. Ambas participaron en el tercer pleno ordinario del año, celebrado el 2 de octubre.

ASOCIACIONES MILITARES RETIRADOS Y CON DISCAPACIDAD

ASOCIACIÓN	Nombre	Declaración responsable		Fecha recepción
		Retirados	Retirados con discapacidad (1)	
REHERVETFASYGC	Real Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil	7.118	138	17-ene-24
ACIME	Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con discapacidad	3.238	3.238	10-ene-24

(1) Numero del total de asociados retirados que tienen la condición de persona con discapacidad.

FIGURA II (2.3.1)-2. Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2024

2.3.2. Composición y designación de los componentes del COPERFAS

El COPERFAS está regulado en el capítulo II del título III de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y desarrollado en el Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del mismo. De acuerdo con ambos, el COPERFAS estará constituido, en igual número por ambas partes, por los representantes de las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que cumplan los requisitos de afiliación mínima de militares que se exige en el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 9/2011, y por los representantes del Ministerio de Defensa, en un número mínimo de cinco y estará presidido por la persona titular del Ministerio de Defensa o, cuando no asista, por la persona titular de la Subsecretaría de Defensa.

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

Así, habrá de contar con un mínimo de asociados del 1 %, si sus estatutos están abiertos a todas las categorías (oficiales, suboficiales y tropa y marinería), del 3 % de los miembros de su categoría, si la asociación es exclusivamente de oficiales o de suboficiales, y del 1,5 %, en el caso de las asociaciones de militares de tropa y marinería. En caso de incluir afiliados de dos categorías, deberán cumplir esos porcentajes en cada una de ellas. Para cumplir dicho artículo, se publicó la Resolución 430/38000/2024, de 2 de enero, de la Dirección General de Personal. En ella se publican los datos sobre los efectivos referidos y que a fecha 31 de diciembre de 2023 son:

EFECTIVOS INDICADOS Art. 48.2 de la LODD

Categoría	Número de efectivos
Oficiales	26.170
Suboficiales	26.288
Tropa y marinería	76.892
Total	129.350

FIGURA II (2.3.2)-1. Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2024 (BOE nº 5 de 5ENE24/BOD de 09ENE24)

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

Durante el mes de enero se presentan las declaraciones responsables sobre el número de asociados que tienen a fecha de 31 de diciembre del año anterior, quedando inscritas en febrero en el RAPFAS. Según el artículo 211 de la ODEF 3217/2011, por la que se regula el RAPFAS, los datos de dicho registro son de acceso público. Los declarados en 2024 son los siguientes:

DECLARACIONES RESPONSABLES 2024

Asociación Profesional	Declaración responsable	Número necesario para obtener representación en COPERFAS
ASFASPRO	Oficiales: 309 Suboficiales: 5.681 Tropa y Marinería: 38 **Total: 6.028**	Todas las categorías: 1.293
AUME	Oficiales: 330 Suboficiales: 893 Tropa y Marinería: 1.584 **Total: 2.807**	Todas las categorías: 1.293
ATME	Tropa y Marinería: **3.216**	Tropa y Marinería: 1.153
UMT	Tropa y Marinería: **2.498**	Tropa y Marinería: 1.153
APROFAS	Oficiales: **823**	Oficiales: 785
TERVIES	Oficiales: 186 Suboficiales: 61 Tropa y Marinería: 84 Total: **331**	Todas las categorías: 1.293

FIGURA II (2.3.2)-2. Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2024

Las asociaciones AMTM, ASOENFAS, MCF, ACIETOFAS y MILITARES no presentaron declaración responsable en el año 2024.

El 1 de febrero de 2024, la Subsecretaria de Defensa resuelve la representatividad en el COPERFAS, con el siguiente resultado:

– ASFASPRO, AUME, ATME, UMT y APROFAS continúan con representación.
– AMTM, ASOENFAS, MCF, ACIETOFAS y MILITARES no presentaron declaración responsable, por lo que no obtienen representación.
– Con relación a la asociación TERVIES, que presentó su declaración responsable después del 31 de enero, la Subsecretaria de Defensa resolvió el 15 de febrero que no obtiene representación.

En el gráfico superior se observa que el total del personal que por su situación administrativa forma parte de una asociación profesional es de 15.703 militares, lo que supone el 12,14 % del total del personal que tiene derecho a hacerlo (129.350 militares). Cifra idéntica a la del anterior año 2023.

En virtud del artículo 48.1 de la Ley Orgánica 9/2011, la presidencia del COPERFAS corresponde a la persona titular del Ministerio de Defensa. Por ausencia de la Ministra en las correspondientes sesiones todas ellas fueron presididas en 2024 por la Subsecretaria de Defensa.

En el Boletín Oficial de Defensa nº 51, de 12 de marzo, se publica la Orden Ministerial 06/2024, de 4 de marzo, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas:

– Se nombra representantes del Ministerio de Defensa en el COPERFAS a las personas titulares de los siguientes órganos:

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

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

– Se designa, seguidamente, a los representantes de las distintas Asociaciones Profesionales en el Consejo de Personal. Como hemos visto, en el año 2024 han sido cinco las asociaciones que han obtenido representación en el Consejo de Personal:

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

El nombre de los representantes y suplentes de cada asociación profesional se recogen en el anexo de la citada orden ministerial.

En virtud del acuerdo alcanzado por el pleno del COPERFAS en su reunión de 7 de octubre de 2016 (P16-03), por el que su composición se vería ampliada mientras el número de Asociaciones Profesionales con representación en el Consejo de Personal sea cinco, asistirá a las reuniones del pleno del Consejo no solo el representante de cada asociación profesional con representación en dicho Consejo, sino también uno de sus suplentes, y, en consecuencia, asistirán además por parte del Ministerio de Defensa las personas titulares de los siguientes órganos:

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

Además, cuando la persona titular de la Subsecretaría de Defensa actúa como Presidente del Consejo, asiste como representante del Ministerio de Defensa la persona titular de la Secretaría General Gerente del Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

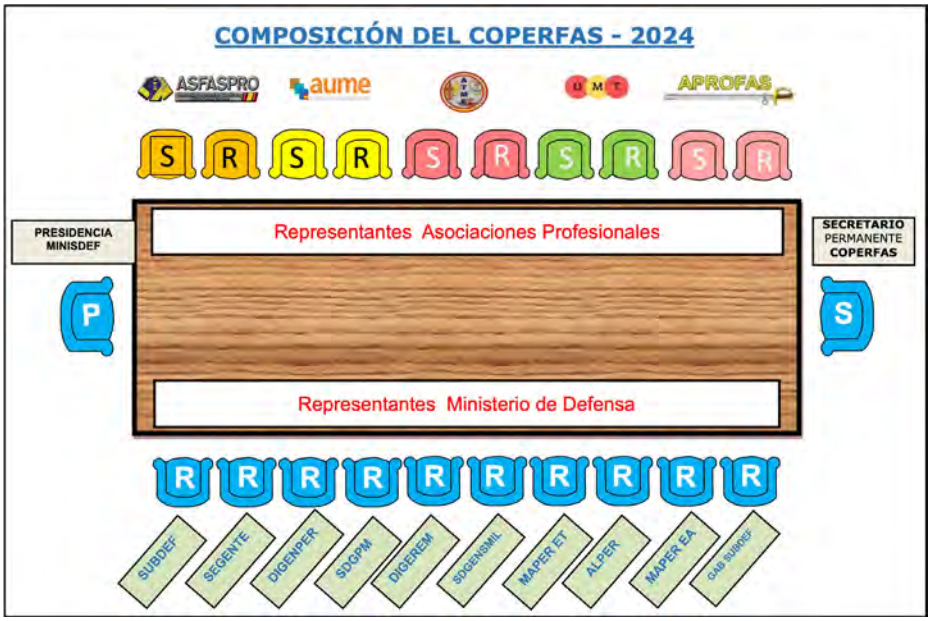


FIGURA II (2.3.2)-3. Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2024

2.3.3. Plenos del COPERFAS

Durante el año de la memoria han tenido lugar cinco reuniones en sesión plenaria, cuatro de carácter ordinario y una de carácter extraordinario, celebradas en la sede central del Ministerio de Defensa.

– Pleno ordinario P24-01: 20 de marzo.
– Pleno ordinario P24-02: 26 de junio.
– Pleno ordinario P24-03: 02 de octubre.
– Pleno ordinario P24-04: 17 de diciembre.
– Pleno extraordinario PE24-01: 20 de marzo.

En la reunión P24-03 asistieron las asociaciones de militares retirados y militares con discapacidad REHERVEFASYGC y ACIME.

La convocatoria de la reunión PE24-01, fue acordada por la presidencia, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 15, 20.3 y 21 del Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, a solicitud de la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME), la Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME), la Unión de Militares de Tropa (UMT) y la Asociación Profesional de Oficiales de Carrera de las Fuerzas Armadas (APROFAS), para el debate de asuntos relativos a retribuciones del personal militar.

La asociación ATME renunció a su derecho a participar en las reuniones del Consejo del año 2024, por circunstancias comunicadas en tiempo y forma a la Secretaría Permanente, excepto en la referida reunión extraordinaria celebrada en el mes de marzo, en la que sí participó.

Con anterioridad a la celebración de estos plenos, se realizaron las correspondientes reuniones preparatorias en las que se elaboró la propuesta de orden del día para cada una de las sesiones, determinando los proyectos normativos que serían informados por el pleno, de los que se daría conocimiento al mismo, y los asuntos que se incluirían para debate en pleno.

De las 109 propuestas de este tipo recibidas, una fue retirada durante la celebración de la comisión preparatoria y 79 se incluyeron en el orden del día y fueron presentados para su debate en el pleno del COPERFAS, lo que supone el 72% de los propuestos. En consecuencia, 29 asuntos no fueron incluidos en el orden del día tras su estudio en la correspondiente comisión preparatoria de cada pleno.

Posteriormente, de esos 79 asuntos, en 47 no se obtuvo acuerdo en el correspondiente pleno, al existir reparos, y en los otros 32 sí se obtuvo acuerdo. El resumen es el siguiente:

ASOCIACIONES PROFESIONALES	DERECHO A ASISITIR AL COPERFAS	PROPUESTAS PRESENTADAS INICIALMENTE	ASUNTOS A PLENO			ASUNTOS PROPUESTOS Y NO A PLENO
			TOTAL DEBATIDOS	ACUERDO	SIN ACUERDO	
ASFASPRO	COPERFAS	36	21	8	13	15
AUME		18	15	7	8	3
ATME		2	2	0	2	0
UMT		38	27	12	15	11
APROFAS		9	9	1	8	0
ASOENFAS	NO PARTICIPA					
TERVIES						
REHERVETFASYGC	AREDIS	3	3	3	0	0
ACIME		2	2	1	1	0
TOTAL		108	79	32	47	29

FIGURA II (2.3.3)-1. Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

En total, el pleno del COPERFAS debatió en 2024 un total de 94 asuntos: 15 proyectos normativos para informe y los 79 asuntos detallados anteriormente, alcanzando 6 acuerdos en cuanto a normativa, que se suman a los 32 acuerdos relativos a propuestas de diferentes asuntos, sumando así 38 nuevos acuerdos, al producirse consenso entre los representantes de las Asociaciones Profesionales y los del Ministerio de Defensa. El resultado es el siguiente:

	PROYECTOS NORMATIVOS		ASUNTOS	
	PARA CONOCIMIENTO Y OÍDO	PARA INFORME PRECEPTIVO	DEBATIDOS	TOTAL
	33	15	79	
ACUERDOS	No aplicable	6	32	38

FIGURA II (2.3.3)-2. Fuente: Actas de las sesiones del COPERFAS

2.3.4. Disposiciones normativas tratadas en las sesiones del COPERFAS

Las disposiciones normativas tratadas en el COPERFAS deben pasar los siguientes trámites:

– Las disposiciones consideradas proyectos normativos que sean leyes o desarrollos reglamentarios sobre materias del ámbito del COPERFAS pasarán el trámite de informe preceptivo del COPERFAS antes de su aprobación, según el art. 49.1.c Ley Orgánica de Derechos y Deberes (LODD) y art. 2.1.c Reglamento del COPERFAS.

– El resto de disposiciones sobre materias del ámbito del COPERFAS pasarán el trámite de conocimiento y ser oídas por el COPERFAS (art. 49.1.b LODD y art. 2.1.b Reglamento del COPERFAS).

Además, con independencia de los trámites en el COPERFAS recogidos en los puntos anteriores, durante su tramitación, se da conocimiento de todas las disposiciones a las Asociaciones Profesionales inscritas en el RAPFAS, conforme al artículo 40.1.c) de la LODD.

Durante el año de la memoria, un total de 48 disposiciones han sido sometidas a estos trámites. Adicionalmente, 2 disposiciones que no requieren ser tratadas en pleno, fueron remitidas a las asociaciones para conocimiento en aplicación del artículo 40.1.c) de la LODD.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución numérica de la normativa que ha sido sometida al pleno del COPERFAS, desde el año 2013.

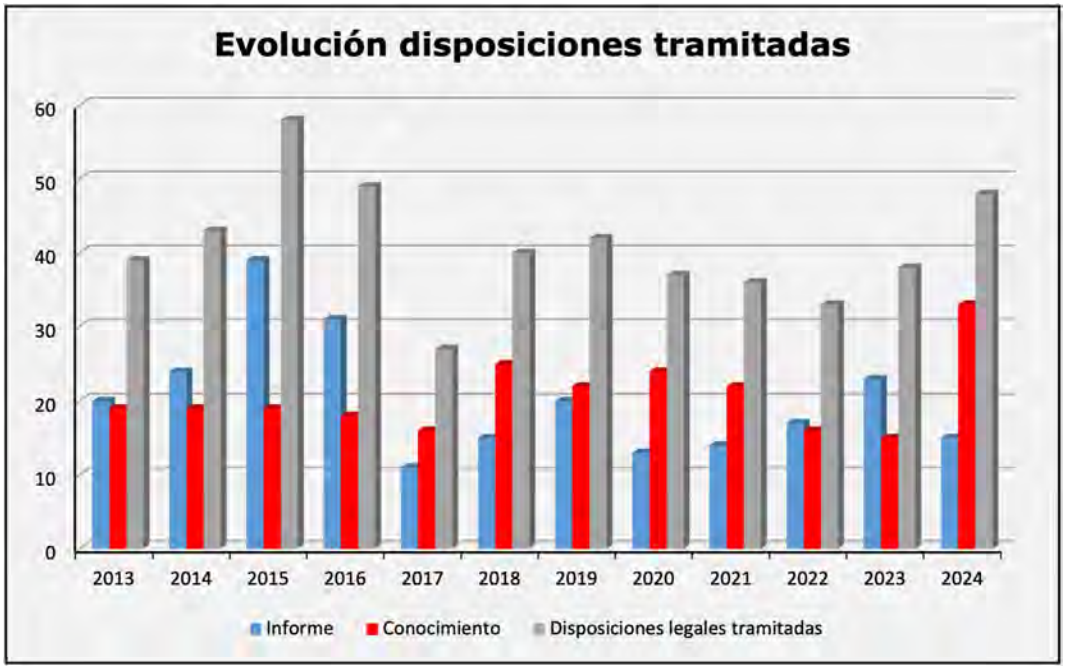


FIGURA II (2.3.4)-1. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

Conviene observar que la participación de las Asociaciones Profesionales en la producción normativa del Ministerio de Defensa no está regulada en la correspondiente normativa en vigor, por ser previa a la Ley Orgánica 9/2011.

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

2.3.5. Asuntos debatidos en los plenos del COPERFAS

Como se ha señalado, durante los plenos del COPERFAS del año 2024 se debatieron 71 asuntos propuestos por las Asociaciones Profesionales, 5 de ellos procedentes de las asociaciones de militares retirados y con discapacidad (AREDIS).

En la siguiente tabla se expresa la materia de debate junto con el número de propuestas relacionadas con la misma, lo que da una idea sobre los principales asuntos de interés o preocupación.

COPERFAS MATERIAS DE DEBATE

MATERIA	Número de Propuestas
Retribuciones/indemnizaciones	11
Evaluaciones y ascensos	2
Apoyo a la movilidad geográfica	6
ISFAS	
Jornada y Horario	
Permisos, vacaciones y licencias	5
Enseñanza, titulaciones, formación	11
Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	1

COPERFAS MATERIAS DE DEBATE

MATERIA	Número de Propuestas
Destinos	2
Discapacidad	2
Recompensas y felicitaciones	1
Reincorporación laboral/Salidas profesionales	
Residencias/ Guarderías	1
Reservistas de especial disponibilidad (RED)	3
Absentismo, siniestralidad, enfermedades profesionales	3
Condición militar, situaciones administrativas, compromisos	6
Condiciones de vida en bases y acuartelamientos	3
Consejo de personal, asociacionismo y OVM	3
Derechos y deberes	1
Efectivos, plantillas y relaciones de puestos militares	3
Mando y régimen interior, guardias y servicios	
Uniformidad, vestuario, equipo individual, policía personal	3
Profesión de resigo y coeficientes reductores	6

FIGURA II (2.3.5)-1. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

Se señala que la cuantificación estadística realizada por la Secretaría Permanente del COPERFAS en los puntos anteriores es meramente orientativa, pues responde a criterios subjetivos.

Si observamos los asuntos debatidos por pleno, por cada una de las Asociaciones Profesionales, pueden resumirse en la siguiente tabla.

ASUNTOS DEBATIDOS POR PLENOS

PLENO	ASOCIACIÓN	NÚMERO DE PROPUESTAS
P24-01	ASFASPRO	2
	AUME	4
	UMT	4
	APROFAS	1
		11
PE24-01	ASFASPRO	1
	AUME	2
	ATME	
	UMT	
	ASFASPRO	
	APROFAS	
		3

ASUNTOS DEBATIDOS POR PLENOS

PLENO	ASOCIACIÓN	NÚMERO DE PROPUESTAS
P24-02	ASFASPRO	8
	AUME	3
	UMT	8
	APROFAS	3
		22
P24-03	REHERVETFASYGC	3
	ACIME	2
	ASFASPRO	3
	AUME	4
	UMT	8
	APROFAS	1
		21
P24-04	ASFASPRO	5
	AUME	2
	UMT	5
	APROFAS	2
		14
TOTAL		**71**

FIGURA II (2.3.5)-2. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

Cabe advertir que en el PE24-01, dos propuestas fueron presentadas por todas las asociaciones presentes en COPERFAS en conjunto, por lo que la cifra de 79 propuestas expresadas hasta ahora, se consideran realmente 71.

El número de esos asuntos, dependiendo del colectivo afectado, y donde se aprecia mayor interés por los que afectan globalmente a nivel de Fuerzas Armadas, seguido por los que afectan a las escalas de tropa y marinería, el colectivo más numeroso, es el siguiente:

ASUNTOS COPERFAS POR EJÉRCITOS

Cuerpos y escalas afectadas	Miembros FAS	Oficiales	Suboficiales	Tropa y marinería
Todas las FAS	46	1	2	14
Ejército de Tierra	1			1
Armada	1			3
Ejército del Aire y del Espacio	1		1	
Cuerpos Comunes				
TOTAL	**49**	**1**	**3**	**18**

FIGURA II (2.3.5)-3. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En el siguiente cuadro se refleja la evolución numérica de las propuestas de las Asociaciones Profesionales debatidas en los plenos del COPERFAS desde sus comienzos.

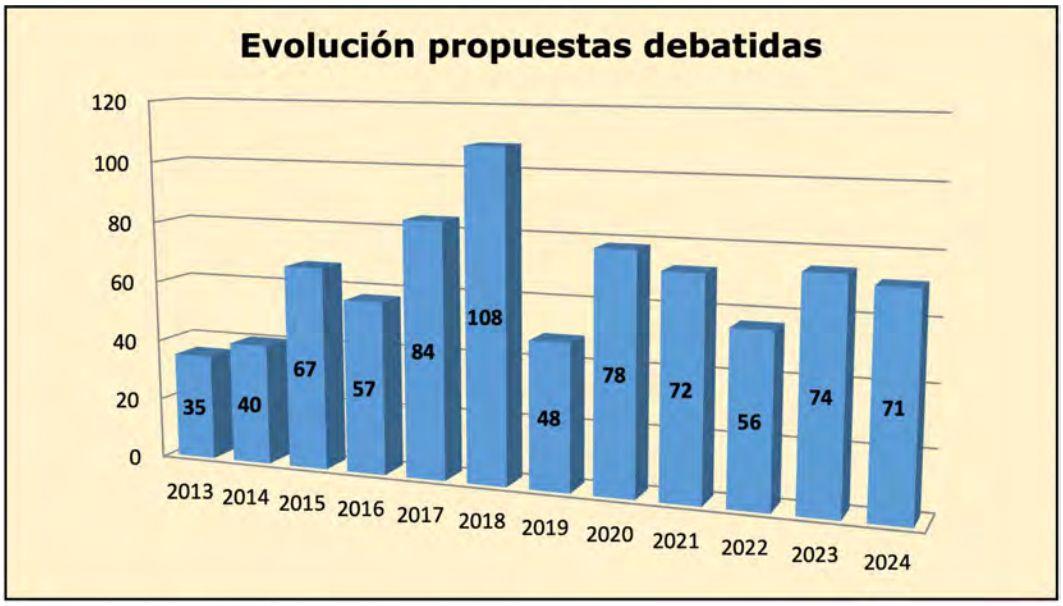


FIGURA II (2.3.5)-4. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

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

2.3.6. Comisiones temporales del COPERFAS

El artículo 50 de la Ley Orgánica 9/2011 determina el régimen de trabajo del COPERFAS, expresando en su primer punto que el Consejo podrá reunirse en pleno o por comisiones. Desde la constitución del COPERFAS se han organizado varias comisiones temporales, algunas de ellas aún en curso.

COMISIONES TEMPORALES DEL COPERFAS

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

FIGURA II (2.3.6)-1. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En cuanto a las reuniones realizadas por cada comisión temporal durante el año 2024, se informa de la CT17-01. Derechos Ley Orgánica 9/2011, que tuvo lugar el 23 de mayo de 2024.

2.3.7. Peticiones de información de las Asociaciones Profesionales

Las Asociaciones Profesionales, al amparo del artículo 40.1.a) de la Ley Orgánica 9/2011, pueden realizar peticiones de información al Ministerio de Defensa sobre régimen de personal, protección social o sobre cualquier otro asunto que favorezca la consecución de sus fines estatutarios. Durante 2024, las asociaciones han realizado el siguiente número de peticiones de información:

Asociación Profesional	Número de peticiones de información
ASFASPRO	16
AUME	7
ATME	90
UMT	20
APROFAS	10
ACIETOFAS	1
TOTAL	144

FIGURA II (2.3.7)-1. Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

En el ANEXO «B» se relacionan, las materias que han sido objeto de peticiones de información.

2.3.8. Medidas de apoyo a las Asociaciones Profesionales

El 18 de julio de 2022 se publicó la Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, de medidas de apoyo a las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas. En ella se estableció el marco normativo para la concesión de subvenciones a las Asociaciones Profesionales y se regularon nuevas medidas para facilitar el funcionamiento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

El artículo 35.2 de la LODD reconoce a las Asociaciones Profesionales la posibilidad de la percepción de subvenciones públicas, que se realizará con cargo a los presupuestos generales del Estado.

En aplicación de dicha medida, en el artículo 1 de la Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, se recoge la concesión de dichas subvenciones a las asociaciones que tengan representación en el COPERFAS. Además, en ese mismo boletín se publicó la Orden Ministerial 41/2022, de 7 de julio, por la que se modifica la Orden Ministerial 69/2020, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa para el período 2021-2023, donde se incluyó una nueva línea de subvención destinada a la concesión de estas subvenciones.

Por otra parte, en ese mismo día se publicó en el BOE la Orden DEF/670/2022, de 7 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.

El 15 de junio del 2024 se publicó en el BOE el «Extracto de la Resolución de 12 de junio de 2024 de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la convocatoria de sub-

venciones a las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas para el año 2024».

Finalmente, esta convocatoria quedó resuelta el 10 se septiembre, con la concesión de las subvenciones a las cuatro asociaciones solicitantes ASFASPRO, AUME, ATME y UMT, por un importe de 31.528 euros, 18.956 euros, 20.552 euros y 17.750 euros, respectivamente. APROFAS, asociación con representación en el Consejo, no solicitó dicha subvención.

La disposición adicional primera del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, faculta a la Subsecretaria de Defensa a proporcionar, entre otros, los medios personales necesarios para el funcionamiento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En aplicación de dicha medida, en el artículo 2 de la Orden Ministerial 40/2022, de 7 de julio, se recoge la posibilidad de que determinados representantes de las asociaciones con representación en el COPERFAS, distintos de los que forman parte de dicho Consejo, puedan dedicar un determinado número de horas laborables al mes a ejercer actividades asociativas, en beneficio del funcionamiento del indicado Consejo. Este crédito de horas mensual corresponde al equivalente a la jornada laboral de diez días, lo que equivaldría a unas 75 horas mensuales.

En este artículo se recogen tres tipos de representantes que pueden hacer uso de este crédito de horas dedicado a actividades asociativas:

1. Un representante por cada asociación.
2. Un representante adicional por cada mil asociados.
3. El representante legal de la asociación.

Desde el año 2022, este proceso se ha llevado a cabo mediante la inscripción en el RAPFAS de los representantes propuestos por las asociaciones, tras recibir la autorización previa requerida, solicitada por la Secretaría Permanente del COPERFAS, con posterior comunicación a las asociaciones solicitantes y a los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos y la Armada implicados, a los efectos oportunos en los respectivos destinos del personal autorizado.

A 31 de diciembre de 2024, han solicitado la inscripción de estos representantes las siguientes asociaciones: ASFASPRO, AUME y ATME.

2.3.9. Otras actividades.

Los espacios web del COPERFAS creados en las páginas corporativas del Ministerio de Defensa, en intranet el 11 de octubre de 2012 e internet el 11 de marzo de 2013, se mantienen constantemente actualizados.

La Sede Electrónica Central del Ministerio de Defensa (ACCEDA), en funcionamiento desde el año 2013, ha continuado siendo la vía oficial preferente de comunicación con las Asociaciones Profesionales durante todo el año.

Tras la entrada en vigor el día 3 de octubre de 2016 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se comunicó a las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas la obligación de empleo de medios electrónicos para relacionarse con el Ministerio de Defensa, siempre

a través de la Secretaría Permanente del Consejo de Personal, tal como establece la disposición adicional segunda.1 del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, de conformidad con el artículo 14.2 de la mencionada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Asimismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en la citada Ley 39/2015, durante el año 2018 se implementó el acceso a la Sede Electrónica Central del Ministerio de Defensa como entidad jurídica. De esta forma, todas las Asociaciones Profesionales inscritas en el RAPFAS han pasado a acceder con tal condición a los distintos procedimientos existentes en la sede electrónica.

2.4. RECURSOS JURÍDICOS

En este apartado se refleja el estado de la conflictividad jurídica que afecta a los miembros de las FAS en asuntos relacionadas con el régimen de personal.

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

1. Personal
2. Reclutamiento y enseñanza militar
3. Retribuciones
4. Insuficiencia de condiciones psicofísicas
5. Prestaciones del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)
6. Clases pasivas.
7. Otros (medallas, contratación, jurisdicción civil, reservistas voluntarios, etc.)

En el gráfico se especifican los recursos interpuestos en vía administrativa (alzada y reposición) por el personal militar durante el año 2024 y cuya resolución corresponde a la competencia de las distintas autoridades del Órgano Central del Ministerio de Defensa, principalmente de las personas titulares del propio Ministerio, de la Subsecretaría y de las Direcciones Generales de Personal y de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

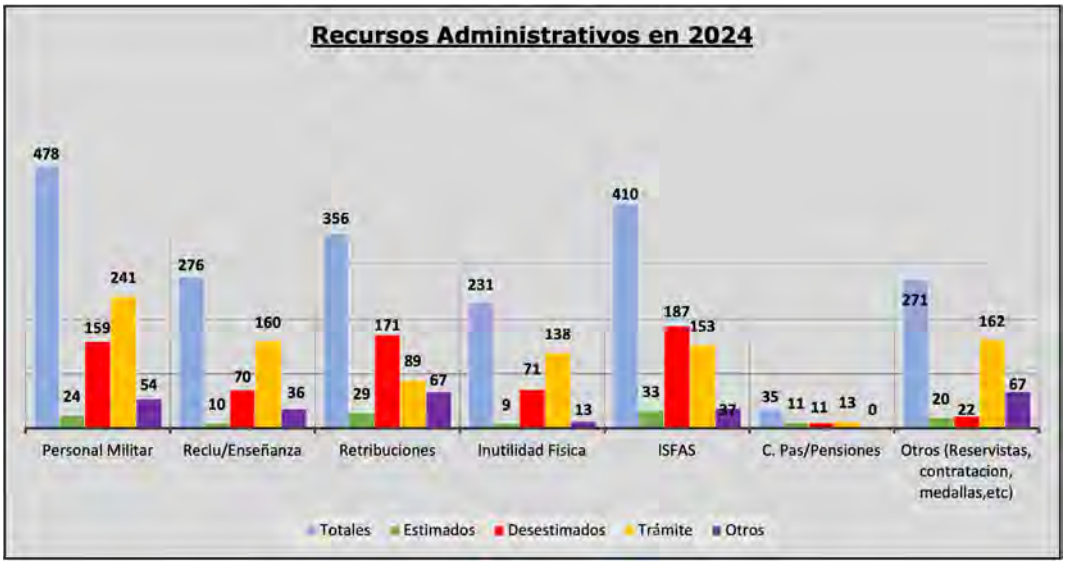


FIGURA II (2.4)-1. Fuente: Secretaría General Técnica

En lo relativo a evaluaciones y ascensos, se han interpuesto cincuenta y un (51) recursos, con los resultados siguientes:

Origen	estimados		desestimados		en trámite		total estimados	total desestim.	total en trámite	total hombres	total mujeres	total
	H	M	H	M	H	M						
Ejército de Tierra	2	0	12	0	2	0	2	12	2	16	0	16
Armada	1	0	4	2	2	0	1	6	2	7	2	9
Ejército del Aire y Espacio	4	0	5	0	3	0	4	5	3	12	0	12
Cuerpos Comunes	4	7	0	0	1	2	11	0	3	5	9	14
totales	11	7	21	2	8	2	18	23	10	40	11	51

FIGURA II (2.4)-2. Fuente: Secretaría General Técnica

En términos generales, el número de recursos administrativos (alzada y reposición) interpuestos en vía administrativa se aprecia un aumento en el cómputo total respecto a los de años anteriores 2057 frente a los 1166 del año 2023 y los 1146 del año 2022, apreciándose un aumento prácticamente en todas las materias (personal militar, reclutamiento/enseñanza, retribuciones, inutilidad física, ISFAS, clases pasivas y pensiones), siendo especialmente llamativo el ascenso de reclamaciones en:

– Personal militar, donde se ha pasado de 478 recursos en 2024, frente a los 263 del año 2023.
– Retribuciones, donde se han constatado 356 reclamaciones en 2024 frente a las 123 del año 2023.
– Inutilidad física, con 231 reclamaciones en el año 2024 frente a las 122 de año anterior.
– ISFAS, donde se ha pasado de 317 recursos en 2023 a 410 recursos en 2024.

Por otra parte, se ha detectado una leve disminución en las cuestiones relativas a reclutamiento y enseñanza militar con 276 reclamaciones en el año 2024 frente a las 317 computadas en el año 2023.

Por lo que respecta al sentido de las resoluciones dictadas por los distintos órganos administrativos del MINISDEF que han resuelto los recursos, han sido favorables a las pretensiones de los recurrentes el 6,37%, porcentaje éste ligeramente inferior al del año 2023, en el que las resoluciones estimatorias ascendieron al 6,95%.

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

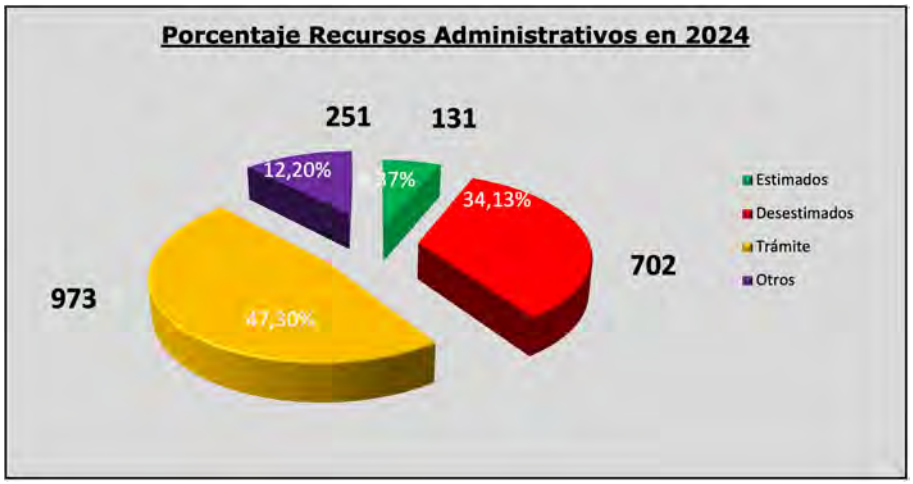


FIGURA II (2.4)-3. Fuente: Secretaría General Técnica

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

Los recursos jurisdiccionales tramitados en 2024, se resumen en el gráfico que sigue, en el que se vuelve a distinguir, para clasificarlos, entre las seis materias generales en que se han catalogado los recursos administrativos. En el año 2024 se ha constatado una disminución de los procedimientos judiciales respecto al año anterior, 816 en el año 2024 frente a los 1059 del año 2023.

FIGURA II (2.4)-4. Fuente: Secretaría General Técnica

En lo relativo al sentido de las sentencias recaídas en estos procedimientos, al igual que ocurrió en el año 2023, salvo en retribuciones, es mayor el número de resoluciones judiciales que han declarado la conformidad a derecho de la actividad administrativa de los órganos del MINISDEF; siendo así que, en el año 2024, frente a las 106 sentencias estimatorias se han dictado 223 desestimatorias. Siendo las materias más llevadas a litigio las relativas a personal militar y las de inutilidad física

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

Para finalizar, en el siguiente gráfico se indican el número y los porcentajes de los recursos contencioso-administrativos tramitados durante el año 2024 en base al resultado de los mismos.

2.5. ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA

La Disposición final séptima de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, dispone: «*El Ministerio de Defensa remitirá al Observatorio de la vida militar, en el primer semestre del año, la Memoria del ejercicio anterior con las estadísticas de la aplicación de esta ley orgánica sobre el número de procedimientos disciplinarios y las sanciones impuestas, especificando las infracciones cometidas según los diferentes apartados de faltas leves, graves y muy graves*».

El régimen disciplinario de las FAS, tiene por objeto garantizar la observancia de las reglas de comportamiento de los militares, están sujetos al mismo (art.º 2 LO 8/2014):

1.- Los militares que mantienen una relación de servicios profesionales con las FAS, mientras no pasen a alguna situación administrativa en la que tengan su condición militar en suspenso.
2.- Los reservistas incorporados a las FAS.
3.- Los alumnos de los centros docentes militares de formación y los aspirantes a la condición de reservistas voluntarios en su periodo de formación militar.
4.- Quienes pasen a tener cualquier asimilación o consideración militar, de conformidad con la LO 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Las faltas disciplinarias se clasifican en (art.º 5.2. LO 8/2014):

1.- Leves.
2.- Graves.
3.- Muy graves.

Están definidas en los arts. 6, 7 y 8 de la LO 8/2014.

Las sanciones que pueden imponerse son (art.º 11 de la LO 8/2014):

1.- Por faltas leves:

a) Reprensión.
b) Privación de salida de uno a ocho días.
c) Sanción económica de uno a siete días.
d) Arresto de uno a catorce días.

2.- Por falta grave:

a) Sanción económica de ocho a quince días.

b) Arresto de quince a treinta días.

c) Pérdida de destino.

d) Baja en el Centro Militar de Formación.

3.- Por falta muy grave:

a) Arresto de treinta y uno a sesenta días.
b) Suspensión de empleo.
c) Separación del servicio.
d) Resolución del compromiso.

La potestad disciplinaria se regula en el art.º 26 LO 8/2014:

«Tienen potestad para imponer sanciones al personal a sus órdenes en la estructura, tanto orgánica como operativa, en la que ejerzan sus funciones:

Primero. El Ministro de Defensa.

Segundo. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

Tercero. Los oficiales generales con mando o dirección sobre fuerza, unidad, centro u organismo.

Cuarto. Los jefes de regimiento o unidad similar, los comandantes de fuerza, unidad o buque de guerra y los jefes o directores de centro u organismo.

Quinto. Los jefes de batallón, grupo o escuadrón aéreo o unidad similar.

Sexto. Los jefes de compañía o unidad similar.

Séptimo. Los jefes de sección o unidad similar.

Octavo. Los jefes de pelotón o unidad similar.»

No obstante, los arts. 28 y 29 de LO establecen singularidades en relación a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar y los del Cuerpo Militar de Intervención cuando ejerzan funciones judiciales o fiscales e interventoras, respectivamente.

El régimen disciplinario se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal en la que puedan incurrir los miembros de las Fuerzas Armadas, así como del ejercicio de las potestades disciplinarias judiciales, que se harán efectivas en la forma prevista por las normas que las regulan (art.º 3 LO 8/2014).

La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación y tramitación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos. No obstante, la resolución definitiva del expediente sólo se podrá producir cuando fuese firme la dictada en aquel procedimiento, cuya declaración de hechos probados vinculará a la Administración (art.º 4.1 LO 8/2014).

Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de bien jurídico protegido (art.º 4.2 LO 8/2014).

En base a la información recibida del MINISDEF, se expone el estado de la aplicación del régimen disciplinario durante el año 2024, la tabla muestra el número de infracciones disciplinarias sancionadas por tipo de falta, distinguiéndose, según el sujeto sancionador, entre el Órgano Central y los Ejércitos y la Armada.

Falta	Órgano Central			E. Tierra			Armada			E. Aire y E.			Total		
	H	M	total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Muy grave	0	0	**0**	59	3	**62**	18	0	**18**	10	1	**11**	87	4	**91**
Grave	2	0	**2**	62	3	**65**	10	2	**12**	7	3	**10**	81	8	**89**
Leve	3	0	**3**	1.049	93	**1.142**	157	12	**169**	108	13	**121**	1.317	120	**1.437**
Total	**5**	**0**	**5**	**1.170**	**99**	**1.269**	**185**	**14**	**199**	**125**	**17**	**142**	**1.485**	**132**	**1.617**

FIGURA II (2.5)-1. Fuente: DIGENPER y ejércitos.

En la información recibida por este Observatorio no consta el Ejército o Cuerpo Común al que pertenece el sancionado, ni si una persona ha sido objeto de más de una sanción, por lo que las proporciones entre sancionados y número de personas que integra cada uno de los Ejércitos o Cuerpos Comunes o hombres y mujeres infractores no se puede realizar.

El número de sanciones impuestas, por tipo de falta, en el periodo comprendido entre 2020 y 2024, es el que se refleja en el gráfico y detalla en el ANEXO D. FIGURA-1.

FIGURA II (2.5)-2. Fuente: DIGENPER y ejércitos.

La evolución no presenta oscilaciones significativas salvo una paulatina y leve disminución de las faltas graves y leves, y también se aprecia un ligero repunte en las faltas muy graves. Asimismo, cabe señalarse, tal como se aprecia en el anexo, el hecho de la constante histórica de que, en una proporción mayoritaria, han sido impuestas más sanciones a personal del género masculino que del femenino, no pudiendo olvidarse, no obstante, que no consta si un militar, masculino o femenino, ha sido objeto de más de una sanción.

Por tipo de sanción, las impuestas en 2024, distinguiendo entre hombres y mujeres, han sido:

SANCIÓN	Organo Central			E. Tierra			Armada			E. Aire y E.			Totales		
	h	m	total	h	m	total	h	m	total	h	m	total	h	m	total
Arresto 1/14 días en domicilio	2	0	2	104	3	107	7	0	7	1	0	1	113	3	116
Arresto 1/14 días en unidad	0	0	0	101	20	121	11	3	14	9	1	10	121	24	145
Arresto 1/30 días en ESDISMIL	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Pérdida destino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Reprensión	0	0	0	287	23	310	40	2	42	41	4	45	369	29	398
Resolución de compromiso	0	0	0	1	0	1	8	0	8	0	0	1	9	1	10
Sanción económica 1 a 7 días	1	0	1	557	49	606	99	7	106	57	8	65	714	64	778
Sanción económica 8 a15 días	2	0	2	58	3	61	10	2	12	6	3	9	76	8	84
Separación del servicio	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Suspensión de empleo	0	0	0	57	3	60	10	0	10	9	0	9	76	3	79
Total	5	0	**5**	1.170	101	**1.271**	185	14	**199**	125	16	**142**	878	76	**1.617**

FIGURA II (2.5)-3. Fuente: DIGENPER y ejércitos.

El número de sanciones impuestas, por tipo de sanción, en el periodo comprendido entre 2020 y 2024, es el que se refleja en el gráfico y detalla en el ANEXO D. FIGURA-2.

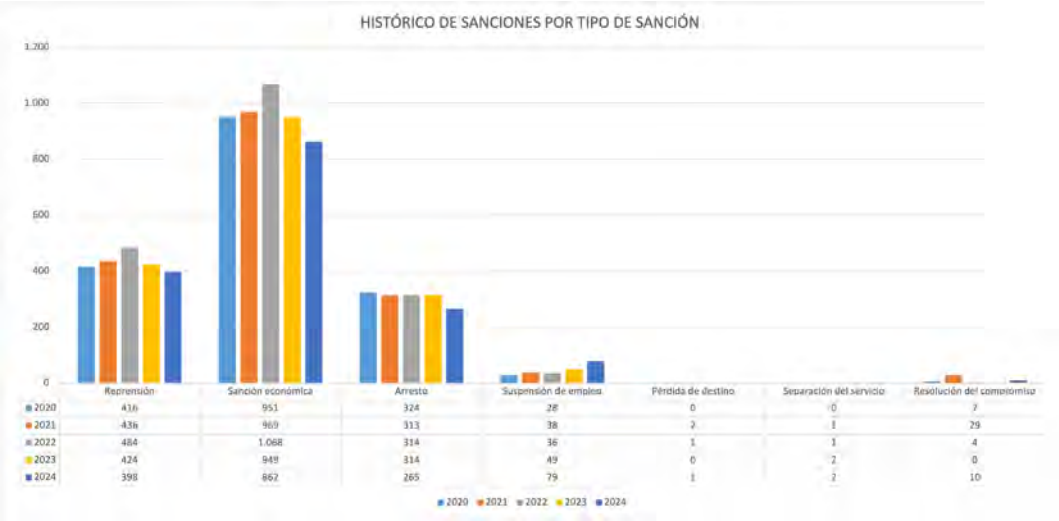


FIGURA II (2.5)-4. Fuente: DIGENPER y ejércitos.

Como en los años anteriores, durante 2024, la sanción disciplinaria que más se ha impuesto es la económica. Sanción que supone la pérdida de retribuciones durante el tiempo de la misma, se calcula tomando como base el sueldo y el complemento de empleo mensuales que se perciban en el momento de la comisión de la falta, cuya cuantía resultante se divide por sesenta, y se multiplica por el número de días de sanción impuesta.

Le sigue, con una ligera disminución del número respecto a años anteriores, la reprensión, que consiste en la reprobación expresa y por escrito dirigida por el superior con potestad disciplinaria.

También se ha experimentado una reducción respecto a años anteriores del arresto. En el supuesto de faltas leves, la sanción de arresto consiste en la permanencia del sancionado, durante el tiempo impuesto, en su domicilio o en la unidad o establecimiento que se designe en la resolución sancionadora, en cuyas actividades participará el sancionado durante el cumplimiento de la sanción. Si se ha impuesto por falta grave o muy grave, consistirá en la privación de libertad e internamiento en un establecimiento disciplinario militar durante el tiempo por el que se imponga la sanción.

De la misma manera que ocurre en el ámbito de la actividad administrativa, donde el militar puede acudir a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo en defensa de sus intereses cuando la autoridad competente del Ministerio de Defensa ha desestimado su pretensión, también en el orden disciplinario puede el militar que ha sido sancionado acudir a los Tribunales en demanda de la protección de sus derechos. Esta cuestión será contemplada con más detalle en el apartado relativo a la actividad penal de los Tribunales Militares.

2.6. ACTIVIDAD PENAL DE LOS TRIBUNALES MILITARES

La idea que presidió la redacción del vigente Código Penal Militar (CPM), aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, según se expresa en su exposición de motivos, fue la creación de una norma penal complementaria del Código Penal común, en la que los bienes jurídicos protegidos debían ser estrictamente castrenses, en función de los fines que constitucionalmente corresponden a las Fuerzas Armadas, de los medios puestos a su disposición para cumplir sus misiones, así como del carácter militar de las obligaciones y deberes cuyo incumplimiento se tipifica como delito militar. De esta forma, se configuró como una ley especial que acoge en su articulado únicamente los preceptos

que no tienen cabida en el texto penal común o que, aun teniéndola, requieren alguna previsión singular que justifique su incorporación a la ley militar dentro de ese ámbito estrictamente castrense.

El carácter de ley especial del CPM recoge que determinados actos punibles no sean regulados por el mismo. No obstante, en atención al sujeto infractor, el lugar o el momento de realización del hecho, el legislador ha considerado que debe ser enjuiciado por un tribunal militar, criterios contenidos en la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.

De la información suministrada por el Tribunal Militar Central, clasificando los delitos atendiendo al bien jurídico protegido y al texto legal aplicado, ya sea el CPM o el CP, durante el año 2024, se han sustanciado los procedimientos que se detallan:

DELITOS DEL CÓDIGO PENAL MILITAR	Condenatorias	Absolutorias
Delitos contra la seguridad y defensa nacionales Título I CPM	**1**	**1**
Delito contra centinela artº 34	1	0
Resistencia a la autoridad ,artº35	0	1
Delitos contra la disciplina Título II CPM	**31**	**13**
Maltrato de obra a superior artº 42	4	3
Insulto a superior artº 42.1	2	0
Insulto a superior artº 43	7	3
Desobediencia artº 44	8	0
Abuso de autoridad, maltrato de obra artº 46	4	3
Abuso de autoridad, trato a inferior denigrante,agresión sexual artº 47	2	0
Abuso de autoridad, amenazas, coacciones, injurias, acoso profesional artº 48	4	4
Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares Título III CPM	**17**	**8**
Maltrato de obra a otro militar artº 49	5	3
Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares artº 50.	12	5
Delitos contra los deberes del servicio Título IV CPM	**51**	**19**
Deslealtad artº 55	11	3
Abandono de destino o residencia artº 56	18	5
Delitos contra los deberes de presencia y prestación del servicio.Deserción artº57	1	0
Simulación para eximirse del servicio artº 59	4	1
Extralimitaciones en el ejercicio del mando artº65	3	2
Abandono del servicio artº 67.	1	1
Abandono del servicio de armas artº 67.3	1	1
Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio artº 70	6	2
Contra la eficacia del servicio artº 77	6	2
Delito contra la eficacia en el servicio artº 78	0	1
No denunciar comisión del delito artº 80	0	1
Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar Título V CPM	**6**	**1**
Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar artº 82	6	1
Total	**106**	**42**

FIGURA II (2.6)-1. Fuente: Tribunal Militar Central

DELITOS DEL CÓDIGO PENAL COMÚN	Condenatorias	Absolutorias
Delitos de lesiones Título III	**2**	**1**
Insulto a superior, lesiones artº 147.1	2	1
Delitos contra la libertad sexual Título VIII	**1**	**0**
Relativo a los derechos fundamentales artº178.2	1	0
Delitos contra la seguridad colectiva Título XVII	**1**	**0**
Contra la salud pública artº368	1	0
Delitos contra la Administración de justicia Título XX	**3**	**0**
Acusación y denuncia falsa artº 456.1	3	0
Total	**7**	**1**

FIGURA II (2.6)-2. Fuente: Tribunal Militar Central

En el año 2024, han aumentado ligeramente los procedimientos, pasando de 143 del año 2023 a 156 en el año 2024. Sin embargo, las sentencias condenatorias han pasado de 118 en 2023 a 113 en 2024.

Al igual que ocurrió en los tres últimos años, el abandono de destino o residencia ha sido el ilícito penal militar más cometido durante el año 2024 con 18 sentencias condenatorias. El art. 56 del CPM, dispone que comete este delito el militar que, incumpliendo la normativa vigente, se ausentare de su Unidad, destino o lugar de residencia por más de tres días o no se presentare en ellos, pudiendo hacerlo. Existe una agravación de la pena en el supuesto de que la ausencia se produzca en situación de conflicto armado o estado de sitio, bastando además en estos casos con que la ausencia sea por un tiempo superior a veinticuatro horas.

Los requisitos constitutivos del tipo penal de abandono de destino o residencia son:

1) La condición militar del sujeto activo en el momento de cometer la infracción penal.
2) Un elemento objetivo consistente en que la ausencia del destino o del lugar de residencia dure más de tres días.
3) Que la ausencia se produzca incumpliendo la normativa vigente, esto es —según una constante doctrina del Tribunal Supremo—, que se produzca y mantenga al margen del marco normativo legal y reglamentario regulador del deber de presencia.

En este sentido, el marco normativo legal del que se habla estaría integrado, primero y fundamentalmente, por la propia Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, cuyos arts. 22 y 23 imponen a los militares los deberes de disponibilidad permanente para el servicio y de comunicar en su unidad el lugar de su domicilio habitual o temporal, así como cualquier otro dato de carácter personal que haga posible su localización si las necesidades del servicio lo exigen

El bien jurídico protegido con el tipo penal «abandono de destino o residencia» es el cumplimiento de las elementales obligaciones militares que forman parte del núcleo esencial de la relación jurídica que vincula a los miembros de las Fuerzas Armadas, como son los deberes de presencia, disponibilidad, localización y sometimiento al control de sus mandos, elementos éstos sin cuya observancia no cabe que los Ejércitos cumplan las trascendentales misiones que constitucional y legalmente tienen encomendadas.

Las sentencias condenatorias en los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas de los militares han pasado de 13, en 2023, a 18 en 2024. Los delitos contra la disciplina, en la modalidad «insulto al superior» han pasado de 12 condenas en 2023 a 9 en 2024.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo, el delito de insulto a superior se perfecciona mediante la conducta realizada por el militar que despliega cualquier clase de violencia física o verbal respecto de otro militar de superior empleo, aunque el resultado de la agresión sea de mínima entidad lesiva, o aún sin que se llegara a producir lesión alguna, porque el bien jurídico que se protege consiste tanto en la indemnidad, incolumidad física o salud del sujeto pasivo agredido, como en el valor disciplina en cuanto que elemento estructural básico de la organización castrense. En este sentido, el delito de insulto a superior, además de tutelar la integridad física y la dignidad personal del ofendido, protege, muy especialmente, la disciplina militar, ya que este delito es pluriofensivo por cuanto que el bien jurídico que el tipo penal protege comprende tanto la integridad y dignidad del sujeto pasivo, ofendido por el sujeto inferior en el orden jerárquico, como el valor de la disciplina, considerado elemento esencial de cohesión interna en la organización castrense.

Se significa que tras la modificación del art.º 47 del CPM, introducida por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la condena por

el tipo penal del citado artículo 47 puede llevar aneja la de agresión sexual conforme al CP común, razón por la que figura, entre las sentencias condenatorias, una relativa al art.º 178.1 del CP.

Se muestra la evolución de las sentencias condenatorias y absolutorias a lo largo del tiempo. A tal objeto, se ponen de relieve las sentencias dictadas en los años 2022, 2023 y 2024.

	Absolutorias		
	2022	**2023**	**2024**
Título I CPM	3	2	1
Título II CPM	30	40	13
Título III CPM	8	13	8
Título IV CPM	63	52	19
Título V CPM	5	5	1
Título III CP(común)	0	1	1
Título VIII CP(común)	0	0	0
Título XVII CP (común)	0	3	0
Título XX CP (común)	0	1	0
totales	**109**	**118**	**43**

FIGURA II (2.6)-3. Fuente: Tribunal Militar Central

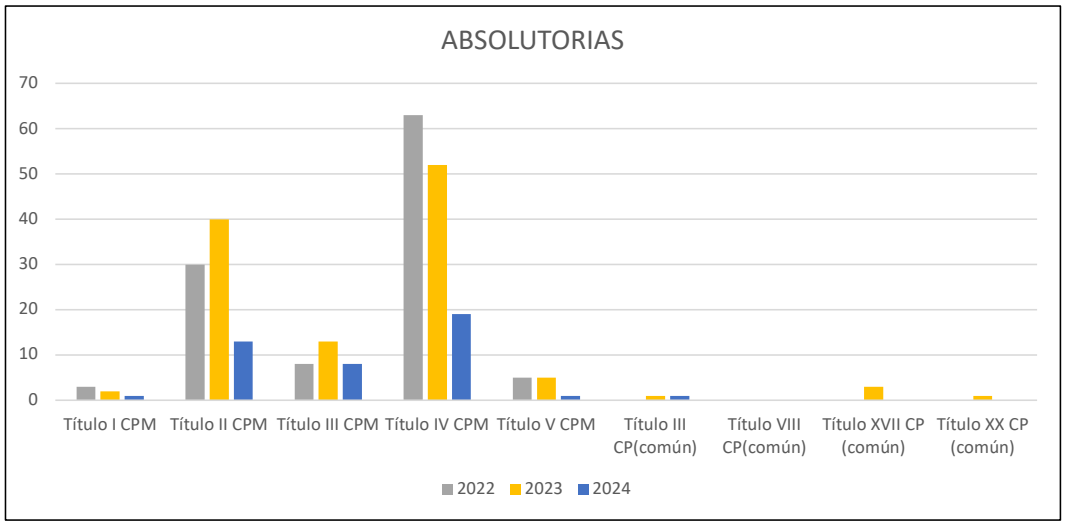


FIGURA II (2.6)-4. Fuente: Tribunal Militar Central

Condenatorias			
	2022	**2023**	**2024**
Título I CPM	1	0	1
Título II CPM	11	10	31
Título III CPM	4	2	17
Título IV CPM	18	12	51
Título V CPM	8	1	6
Título III CP(común)	0	0	2
Título VIII CP(común)	0	0	1
Título XVII CP(común)	0	3	1
Título XX CP (común)	0	2	3
totales	**42**	**25**	**113**

FIGURA II (2.6)-5. Fuente: Tribunal Militar Central

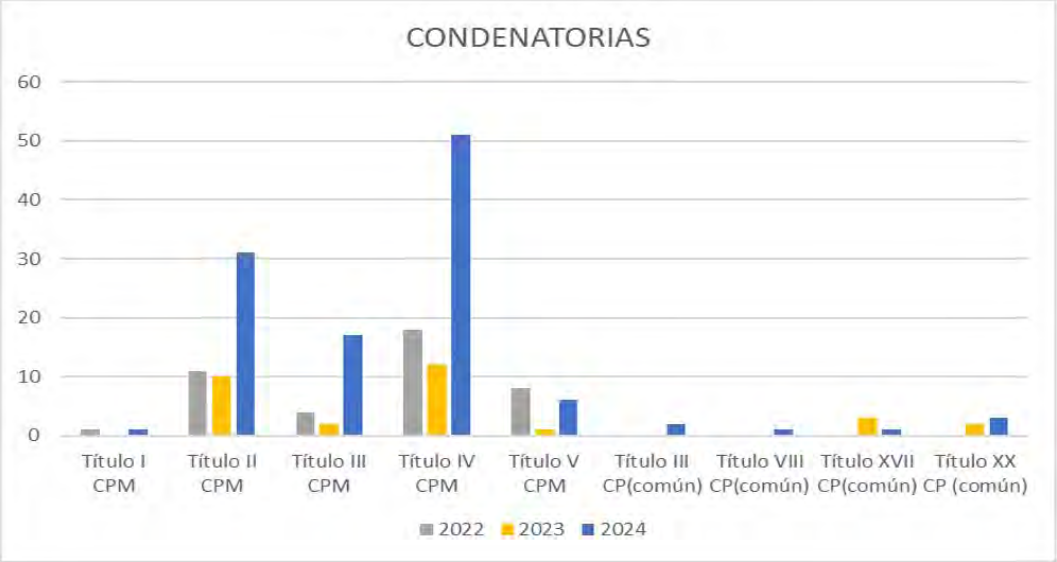


FIGURA II (2.6)-6. Fuente: Tribunal Militar Central

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

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

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

Como viene sucediendo desde el año 2022 se está produciendo un mínimo aumento del número de recursos promovidos contra las resoluciones sancionadoras dictadas en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, pues se han tramitado un total de treinta y seis (36) procedimientos contencioso-disciplinarios militares, frente a lo treinta y cinco tramitados en el año 2023.

RECURSOS CONTENCIOSOS-DISCIPLINARIOS INICIADOS EN 2024				
Cuerpos Comunes	**E. Tierra**	**Armada**	**E. Aire y E.**	**Total**
1	25	5	5	**36**

FIGURA II (2.6)-7. Fuentes: DIGENPER y ejércitos

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

El acoso sexual, por razón de sexo, laboral y profesional son graves atentados a la integridad, dignidad y derechos de las personas, atentando a principios esenciales de la institución militar, principios proclamados y regulados en las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas y en la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto al acoso laboral, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril

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

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

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

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

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

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

unidad que prevenga y evite posibles situaciones de acoso, así como de protección a la víctima, a fin de garantizar la defensa de sus derechos y evitar efectos perjudiciales sobre la misma.

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

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

Las UPA están reguladas por la Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, y tienen por finalidad prevenir y proteger ante cualquier conducta susceptible de ser acoso sexual o por razón de sexo y profesional cuando derive de los anteriores, y se convierten además en un cauce voluntario en el trámite de las denuncias, potenciando con ello la inmediatez en la respuesta, el apoyo integral a la víctima y la confidencialidad.

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

El 11 de diciembre de 2019, se publicó, en el Boletín Oficial de Defensa (BOD núm. 241), la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

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

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

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

La prevención es otro de los ámbitos que se ha abordado en el nuevo marco del protocolo. Con el fin de evitar conductas de acoso, se establecen los mecanismos para que

los jefes de unidad tengan una formación específica en la materia bien a través de la propia formación que establezcan los Ejércitos o bien a través de la formación que facilita la Secretaría Permanente de Igualdad. Uno de los cometidos que se les asignan a los jefes de unidad es la detección temprana de aquellas conductas o clima de trabajo que pudieran derivar en una situación de acoso. Además, en cada unidad habrá una persona con formación específica en acoso cuya designación será conocida por todos los miembros de la unidad. Finalmente, se refuerza la uniformidad de datos estadísticos y el seguimiento de los casos de acoso por cada UPA.

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

El informe se ha elaborado con los datos e información suministrada por la Dirección General de Personal del MINISDEF, datos e información que son los que se exponen a continuación.

2.7.1. Valoración del protocolo

En 2024, como en años anteriores, se ha puesto de manifiesto la gran utilidad del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo de las FAS, del que destacan las siguientes características:

- Una estructura consolidada de atención y apoyo a las víctimas a través de las UPAS que ha despertado el interés de otras instituciones y departamentos ministeriales.
- Las UPAS, además de la importante labor de divulgación y sensibilización que realizan en sus ámbitos de actuación, destacan por ser unidades al servicio de las víctimas, a quienes proporcionan y garantizan el apoyo integral que necesiten, realizando acciones de apoyo de carácter médico y psicológico, de asesoramiento profesional, social y jurídico, así como de acompañamiento en trámites judiciales o administrativos. Desde finales de 2022, se cuenta con el apoyo de la Unidad de Psicotrauma del Hospital Central de la Defensa.
- El Protocolo concede una importancia crucial a la formación y sensibilización en materia de acoso como elemento clave para prevenir estas conductas. Por ello, otorga un papel fundamental a las campañas anuales de sensibilización y difusión del Protocolo, requiriendo a las UPAS la elaboración de un plan divulgativo anual de conferencias. En este sentido, cabe señalar que durante el año 2024 las UPAS han impartido conferencias de manera directa, a través de su propio personal, a más de 16.500 militares; y, de forma indirecta, por personal formado por estas UPAS a más de 55.000 militares.
- Asimismo, como indica el Protocolo, la materia de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo ha estado presente en todos los planes de estudio de la enseñanza de formación, perfeccionamiento y altos estudios de la Defensa Nacional.
- Otro aspecto fundamental del Protocolo es que garantiza la inmediata protección de la víctima apartando al presunto acosador desde el primer momento, asignándole un cambio de puesto o una comisión de servicio con carácter forzoso, sin perjuicio de aplicarle las medidas cautelares que procedan en el ámbito disciplinario o penal.
- La preocupación por mantener el Protocolo actualizado y a pleno rendimiento se pone de manifiesto con la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas. Entre estas medidas destacan las siguientes:

- Formación y sensibilización adecuada en materia de protección frente al acoso a todo el personal que tenga previsto tomar el mando de una unidad.
- Todas las UCO deberán contar con una persona con formación específica en acoso.
- Los jefes de las UCO deben adoptar medidas para que todos sus componentes tengan una continua sensibilización ante las conductas de acoso.
- Asegurar la indemnidad frente a represalias, no sólo para las víctimas y denunciantes, sino también para los testigos que participen en un procedimiento por acoso.

2.7.2. Datos estadísticos

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

En el siguiente cuadro se recogen las denuncias de 2024 distribuidas en función de la UPA a la que corresponde su seguimiento, indicando el número de procesos a los que han dado lugar y su estado de tramitación.

DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTOS 2024									
UPA	DENUNCIAS	PROCEDIM. PENALES	EN TRÁMITE	ARCH/CAM CALIF	CONDENA	PROCEDIM. DISCIPLINA.	EN TRÁMITE	ARCH/CAM CALIF	SANCIÓN
ÓRG. CEN.	3	2	2	0	0	2	2	0	0
EMAD	1	1	1	0	0	1	0	1	0
TIERRA	25	17	13	4	0	14	13	1	0
ARMADA	9	9	8	1	0	0	0	0	0
AIRE	13	6	6	0	0	10	8	2	0
INVIED	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISFAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**51**	**35**	**30**	**5**	**0**	**27**	**23**	**4**	**0**

FIGURA II (2.7.2)-1. Fuente: DIGENPER

Cabe destacar que, de las denuncias tramitadas por vía penal, 5 se han archivado o han cambiado de calificación. Respecto a las tramitadas por vía disciplinaria, el archivo o cambio de calificación se limita a 4. El resto de las denuncias continúan en trámite.

En el periodo 2016-2024 se han contabilizado un total de 316 denuncias. De éstas, 179 se han tramitado por vía penal y 214 por vía disciplinaria. Su estado de tramitación se recoge en la siguiente tabla.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DENUNCIAS	**20**	**35**	**22**	**35**	**30**	**39**	**38**	**46**	**51**
PROCD. PENALES	**16**	**19**	**13**	**18**	**11**	**17**	**23**	**27**	**35**
ARCHIVADOS/SOBRESEIDOS	7	12	8	4	3	3	7	11	2
ABSUELTOS	3	2	0	1	0	2	0	0	0
CAMBIO DE CALIFICACIÓN	0	1	1	2	0	2	4	3	3
CONDENAS	6	3	4	6	5	4	1	0	0
EN TRÁMITE	0	1	0	5	3	6	11	13	30
PROCD. DISCIPLINARIOS	**7**	**23**	**13**	**23**	**26**	**36**	**30**	**29**	**27**
ARCHIVADOS (1)	6	18	12	17	22	22	13	10	2
CAMBIOS DE CALIFICACIÓN	0	0	0	1	2	3	4	9	2
SANCIÓN	1	5	1	4	0	4	3	3	0
EN TRÁMITE	0	0	0	1	2	7	10	7	23

FIGURA II (2.7.2)-2. Fuente: DIGENPER

Nota 1. Se incluyen los procedimientos disciplinarios archivados y las denuncias archivadas tras la información previa prevista en el art 41.3 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.*

Observaciones

– Una misma denuncia puede dar lugar a la apertura de dos vías diferentes, esto se produce cuando iniciada la vía disciplinaria la jurisdicción considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito. En estos casos, la vía disciplinaria no se archiva, sino que se suspende hasta que finalice el proceso penal. Si los hechos denunciados fueran objeto de condena penal, la vía disciplinaria se archivará, pero si no hubiera responsabilidad penal, la vía disciplinaria se reanudará para determinar si existe infracción disciplinaria. Se observa cierto retraso en algunos procesos penales que, conforme ha informado la Fiscalía Togada, se debe a la complejidad procesal de la causa.
– Por último, en el cuadro se refleja la existencia de denuncias por acoso sexual que posteriormente cambian de calificación; cuando el órgano judicial considera que los hechos constituyen otro tipo de delito, o cuando la autoridad disciplinaria estima que los hechos no son constitutivos de acoso, pero sí de otro tipo de infracción.

2.7.3. Memorias individuales por UPA

ÓRGANO CENTRAL

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Durante el año 2024, se han impartido 23 conferencias dentro del Plan Divulgativo a un total de 2156 personas, en Unidad Militar de Emergencias UME BIEM I en Torrejón de Ardoz (Madrid), Unidad Militar de Emergencias UME BIEM III en Bétera (Valencia), Unidad Militar de Emergencias UME BIEM IV en Zaragoza, Unidad Militar de Emergencias UME BIEM V en San Andrés del Rabanedo (León), Guardia Real, Academia Central de la Defensa, CAOC TJ (Residencia Militar de Navacerrada), Estado Mayor de la Defensa, Centro de Sistemas de Información y de las Telecomunicaciones (CESTIC), Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) y en el Centro Militar de Cría Caballar de Jerez (VICOS) en Jerez de la Frontera (Cádiz).

Se impartió 1 Jornada de Formación en acoso sexual «Persona Formada en Acoso» para personal encuadrado en unidades del Órgano Central, en Valencia y 1 Jornada en el Centro Militar de Cría Caballar de Jerez (VICOS) en Jerez de la Frontera (Cádiz).

Durante el año 2024 se han realizado las siguientes actividades de colaboración:

– Curso de Alta Gestión Logística y Financiera en el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN).
– Curso de formación en Acoso Sexual en el Hospital de la Defensa.
– Curso de Intervención Psicológica en el Acoso en la Academia Central de la Defensa.

La «Reunión anual de Jefes de UPA», se celebró el día 3 de octubre en la sala de reuniones de la DIASP, asistiendo a ella todos los jefes y segundos jefes de las UPA de los Ejércitos, Armada, EMAD y los de los Organismos Autónomos ISFAS, INTA e INVIED.

2. MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

Durante todo el año 2024, la Unidad de Protección frente al acoso del Órgano Central ha continuado con el asesoramiento y apoyo integral de las víctimas de acoso dependientes del Órgano Central y con el seguimiento y control de los casos de acoso.

De conformidad con el apartado décimo cuarto de la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de Defensa, la UPA OC ha realizado durante el año 2023 las siguientes acciones:

– Colaboración con la Secretaría Permanente de Igualdad en las funciones del apartado 7 del Protocolo, especialmente en canalizar peticiones de información y asesoramiento a la correspondiente UPA y fijar criterios comunes de actuación para las UPA.
– Remisión a la UPA correspondiente de la información sobre los casos de acoso sexual que la Fiscalía Togada comunica trimestralmente a la UPA del Órgano Central.
– Actualización, a través de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, de la información de los casos de acoso de las otras Unidades de Protección frente al Acoso, tanto en la vía disciplinaria como en la penal.
– Desarrollo de un plan de apoyo individualizado de cada víctima de acoso dependiente del Órgano Central.
– Elaboración de la Memoria Anual Unificada de 2024, que incluye las memorias individuales de todas las Unidades de Protección frente al Acoso y la Materialización de prevención de acoso en la enseñanza de formación elaborada por DIGEREM, para su posterior remisión al Observatorio de la Vida Militar.
– Recopilación de datos de los casos de acoso de las distintas UPAS para la elaboración de las estadísticas anuales y su posterior remisión a la Ministra de Defensa y al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

3. CONSULTAS Y DENUNCIAS

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

– Se han recibido 377 consultas, con el siguiente desglose:
  • Telefónicas. 265
  • Correos electrónicos. 97
  • Consultas presenciales. 15

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

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

Las denuncias recibidas en esta UPA, aparecen reflejadas en el cuadro de la parte general.

ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Durante el año 2024, se han impartido las conferencias previstas en el calendario anual:

– Se han impartido conferencias divulgativas a todo el personal destinado fuera del territorio nacional, dentro de la fase previa a su incorporación (Mando de Operaciones).

– Se ha contribuido a la formación y sensibilización de los Jefes de Contingente o Fuerza y sus Planas Mayores próximos a desplegar en operaciones dependientes del Jefe del Mando de Operaciones (CMOPS) durante las jornadas de preparación de personal clave (KLT).
– Se ha difundido el protocolo frente al acoso en portales WEB, tablones de anuncios, mediante conferencias y correos electrónicos corporativos tanto al personal destinado como al de nueva incorporación.
– Módulos de aprendizaje para personal de determinados destinos en el extranjero de la estructura del EMAD.
– Se han impartido charlas de concienciación tanto al personal destinado en el CESEDEN como al asistente a los diferentes cursos que se imparten en el mismo, (CEMFAS, CSIFAS, AAEE, CDN, etc.…), sobre Protección Frente al Acoso (acciones de sensibilización y formativas).

Conferencias impartidas de formación:

– Violencia y acoso sexual y por razón de sexo.
– Protocolo de actuación frente a el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
– Guía práctica para la víctima de acoso y manual de buenas prácticas para el Mando.
– Difusión de las Jornadas del personal formado en acoso sexual y por razón de sexo, impartidas en la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal.
– Awareness Training to prevent all kind of Harassment, Protection of Civilians Course, Curso de Sensibilización sobre Integridad de Género.
– Desde el NMR to SACEUR distribución periódica de la Directiva OTAN de SHAPE 050-009 que regula, entre otras cosas, las normas de actuación en caso de acoso sexual en el entorno laboral.
– Módulos de aprendizaje:
  • 169 «Improving Operational Effectiviness by Integrating Gender Perspective».
  • 404 «Awareness training on the Prevention of Harassment, Bullying and Discrimination in the workplace».

Durante el año 2024 se han impartido un total de 98 conferencias (incluyendo 75 impartidas por el MOPS a los diferentes contingentes y Unidades desplegadas en operaciones) a un total de 2000 efectivos en las siguientes unidades: Centro de Excelencia contra dispositivos explosivos improvisados, Centro de Operaciones Aéreas Combinadas (CAOC TJ) de Torrejón de Ardoz, Unidad de Verificación Española, Jefatura de Seguridad y Servicios (JESES-Retamares), Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas (CIFAS), Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN), HQ EUROCORPS en Francia, Cuartel General de Fuerza Conjunta Brunssum, en Países Bajos (JFCBS en Brunssum), NMR to SACEUR en Bélgica, Representación Militar ante el Mando Supremo Aliado de Transformación de EEUU, HQ AIRCOM en Alemania, Estado Mayor Conjunto (EMACON, Gabinete del JEMAD y Jefatura de Recursos Humanos del EMAD.

Las Unidades qué por activación, carga de trabajo u otras vicisitudes no han podido impartir las conferencias previstas para el año 2024, tienen previsto difundirlas durante el mes de enero de 2025.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS

La UPA EMAD ha recibido 1 consulta (1 llamada telefónica).

Las denuncias recibidas en esta UPA aparecen reflejadas en el cuadro de la parte general.

EJÉRCITO DE TIERRA

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

El Plan Divulgativo 2024 se ha diseñado para realizar las comunicaciones pertinentes en los siguientes ámbitos:

– Planes de estudio de la enseñanza de formación para ingreso en las escalas de Oficiales y de Suboficiales.
– Planes de estudio de la enseñanza de formación para ingreso en la escala de Tropa.
– Jornadas a los jefes de UCO.
– Jornadas de actualización para subtenientes.
– En los cursos de actualización para el ascenso a comandante, suboficial mayor, brigada y cabo mayor.
– Formación del personal destinado en la UPA.
– Personal de las UCO, s con formación específica de acoso.
– En la fase de preparación y concentración de las unidades que tengan previsto su despliegue en el exterior.

Durante el año 2024 los componentes de la UPA han impartido 94 conferencias a un total de 9143 militares en diversas Bases, Acuartelamientos y Establecimientos de todo el territorio nacional.

En las UCO del ET se han impartido durante el año 2024 un total de 724 charlas a un total 48.943 militares.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS

La UPA ha atendido a un total de 54 llamadas telefónicas y 101 correos electrónicos para resolver consultas sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

Las denuncias recibidas en esta UPA, aparecen reflejadas en el cuadro de la parte general.

ARMADA

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

El Plan Divulgativo 2024 se ha centrado en los siguientes ámbitos:

– Conferencias en centros de enseñanza de formación
– Conferencias en centros de enseñanza de perfeccionamiento.
– Charlas de sensibilización en las unidades.
– Jornada a los futuros comandantes de unidades.
– Conferencia a las Unidades en la fase de preparación y concentración que tengan previsto su despliegue en el exterior.
– En los cursos de actualización para el ascenso a comandante y suboficial mayor.

Durante el año 2024 se han impartido en el ámbito de la Armada 50 conferencias a un total de 4654 personas.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.

En la UPA de la Armada se han recibido 11 consultas (10 llamadas telefónicas y 1 correo electrónico) durante 2024. Las denuncias recibidas en esta UPA, aparecen reflejadas en el cuadro de la parte general.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

El Plan divulgativo correspondiente al año 2024 se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Curso de actualización para el ascenso a comandante.
- Curso de actualización para el ascenso a Teniente Coronel de la Escala a Extinguir de Oficiales del Cuerpo General, Escala de Técnica del Cuerpo de Ingenieros y Escala a Extinguir de Oficiales del Cuerpo de Especialistas del Ejército del Aire y del Espacio.
- Curso de actualización para el ascenso a Comandante de los militares de complemento adscritos con carácter permanente a los cuerpos específicos del Ejercito del Aire y del Espacio.
- Curso de ascenso a suboficial mayor.
- Curso de Recursos Humanos para oficiales.
- Curso de Recursos Humanos para Suboficiales. Divulgación del Protocolo en el Seminario de jefes de unidad.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal de la Agrupación Base Aérea de Cuatro Vientos.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal de la Base Aérea de Málaga.
- Jornada de divulgación del Protocolo en la Escuela de Técnicas Aeroespaciales.
- VII Seminario de divulgación del Protocolo de actuación frente el acoso sexual o por razón de sexo.
- Dos jornadas de divulgación del protocolo a suboficiales mayores y cabos mayores.

Durante el año 2024 se han impartido 72 conferencias de divulgación del Protocolo, 6 por la UPA y 66 por el personal de las diversas unidades que tiene formación específica en acoso, a un total de 4279 personas del Ejército del Aire y del Espacio.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS

La UPA del Ejército del Aire y del Espacio ha atendido a 9 consultas presenciales, 75 llamadas telefónicas y 35 correos electrónicos para resolver consultas sobre casos de acoso denunciados, sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual. Las denuncias recibidas en esta UPA, aparecen reflejadas en el cuadro de la parte general.

INVIED

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

El Plan Divulgativo 2024 se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Campaña de sensibilización y difusión de la UPA: Durante el año 2024 se ha mantenido actualizada la información en la web del INVIED del Protocolo, con la actualización de los enlaces a los distintos organismos estatales, autonómicos y locales.

– Planes de formación y perfeccionamiento: Mediante oficios de difusión interna se dio publicidad de las XII «Jornadas sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas» que se impartieron a partir del 14 de mayo, a todo el personal del Organismo. No se tiene información de cuantos lo han realizado, pues la matriculación era individual.
– El Jefe de la UPA asistió a la Reunión anual de Jefes de UPA, que tuvo lugar el día 3 de octubre en la sala de reuniones de la DIASP.
– Durante el segundo semestre del año 2024 **no** se impartió conferencia, cuyo objetivo sería dar a conocer la UPA y sus competencias, así como sensibilizar al personal en materia de protección frente al acoso, al encontrarse varios de sus miembros realizando un curso, quedando pendiente el realizarla durante el primer trimestre de 2025.
– Se hará especial hincapié en la asistencia a la misma del personal de reciente incorporación.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS

En la UPA no se han recibido consultas, llamadas telefónicas o correos electrónicos relacionados con el Protocolo. La UPA no ha recibido ninguna denuncia.

ISFAS

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

El Plan Divulgativo 2024 se ha llevado a cabo según los siguientes extremos:

– Jornadas de formación del personal responsable de acoso en las UCO.
– Una Conferencia explicativa del protocolo al personal encuadrado en la Gerencia de ISFAS O.A. con un total de 36 asistentes.
– Difusión de la Guía para la Víctima y Manual de Buenas Prácticas para el Mando a todo el personal de nueva incorporación a este instituto.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.

La UPA no ha atendido llamadas telefónicas ni correos electrónicos para resolver consultas sobre casos de acoso denunciados, sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual. La UPA ha recibido 0 denuncias.

INTA

1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

Durante el año 2024, se han realizado acciones para la difusión de información relevante a través de los canales de comunicación interna del Instituto. Entre ellas, se destaca la distribución de folletos informativos en los diferentes campus y centros, la divulgación en línea a través del espacio específico en la intranet y la entrega de trípticos y una guía práctica al nuevo personal destinado en la unida; asegurando de esta manera su sensibilización y formación inicial.

Asimismo, durante este año, el suboficial responsable de la gestión, y la capitán Jefe de la Unidad, han participado en el Curso Básico de Igualdad de Género para la Función

Pública, lo que ha contribuido a reforzar las competencias del equipo en materia de igualdad y diversidad.

No se han llevado a cabo actividades de divulgación presenciales debido al relevo en el responsable de la UPA. El anterior cesó en su puesto al pasar a la situación administrativa de reserva y la nueva responsable asumió el cargo en un periodo de adaptación a la unidad, coincidiendo además con la realización de las diferentes fases del curso de capacitación para el ascenso a comandante.

Se prevé que, con la estabilización del equipo y la reorganización de las responsabilidades, se programen y realicen las actividades presenciales habituales en el próximo año.

2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.

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

Reseñar que se han recibido varias llamadas telefónicas y algún correo electrónico de personal destinado en las estructuras específicas de los Ejércitos o la Armada; siendo dirigidos a su UPA facilitándoles número de teléfono y correo electrónico correspondientes. La UPA no ha recibido denuncias.

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

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

1. OFICIALES.

1.1. EJÉRCITO DE TIERRA.

1.1.1. ACADEMIA GENERAL MILITAR.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS.**

- Primer curso Cuerpo General del ET y Cuerpo de la Guardia civil acceso directo ingreso sin titulación, Cuerpo General del ET con titulación, Ingenieros Politécnicos del ET, Cuerpo de Intendencia del ET.
  - Formación Militar Básica I (1,5 ECTS).
  - Formación Militar Básica II (1,5 ECTS).
- Primer curso de la Guardia Civil acceso directo ingreso con titulación.
  - Además de la propia materia, a lo largo de toda la asignatura y de forma transversal se incluye la PG, basándonos siempre en el artículo 14 de la C.E.
- Cuarto curso Cuerpo General del ET acceso directo.

- Derecho (6 ECTS). En la sesión relativa a los «Derechos y deberes del militar», se aborda y se pone a disposición de los cadetes la normativa relativa a acoso sexual o por razón de sexo en las FAS. A lo largo de toda la asignatura, tanto en Derecho constitucional como en DICA se hace referencia a los principios de igualdad, de no discriminación por razón de sexo, o, al trato de las mujeres en los conflictos armados.

– Segundo curso Cuerpo de la Guardia Civil acceso directo sin titulación.

- Estatuto de la Guardia Civil I (4 ECTS). Además de la propia materia, a lo largo de toda la asignatura y de forma transversal se incluye la perspectiva de género, basándose en el artículo 14 de la C.E.

➢ **INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

– Se impartió conferencia sobre diversos aspectos de conducta y respeto social, bordando entre otros temas el del acoso. Charla sobre «Perspectiva de género».

➢ **JORNADAS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO (VI).**

– Dirigidas a los alumnos de 5º y 2º del Cuerpo General del Ejército de Tierra y 2º del Cuerpo de Intendencia del ET:

- Políticas de Igualdad en las Fuerzas Armadas.
- Género y Formación en el conflicto armado de Afganistán.
- Actuación frente a la violencia de género.
- Ejercicio del mando y actuación frente al acoso, impartido por el Jefe de la Unidad de Protección frente al Acoso del ET.

➢ **JORNADAS DE LIDERAZGO MILITAR (XI).**

– Dirigidas a los alumnos de 3º de Enseñanza Militar Escala de Oficiales de acceso directo, 1º del Cuerpo de Intendencia, 1º promoción interna con titulación y 1º de Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET. Como futuros instructores de las cadetes de primer curso, se impartió por parte de los profesores del Grupo de Trabajo de Perspectiva de Género la conferencia; «Los valores imprescindibles para ejercer un buen liderazgo», donde se abordaba como detectar conductas reprochables como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y «bullying», así como, las pautas actuación del ET ante posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

➢ **CONFERENCIAS.**

– Conferencia Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en la FAS, dirigido al personal destinado en el Centro, impartida por la Unidad de Protección frente al Acoso del ET.

1.2. ARMADA.

1.2.1. ESCUELA NAVAL MILITAR.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

– Alumnos de nuevo ingreso FAOA.

  ○ Dentro de la Fase de Acogida, Orientación y Adaptación, el 21 de agosto de 2024, se imparte a 111 alumnos una conferencia sobre prevención de acoso en las FAS con el siguiente contenido:

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

– Formación Oficiales.

  ○ Dentro del módulo de formación militar general de todos los currículos de la ENM se imparte la asignatura de Formación Militar Básica II con una carga lectiva de 1,5 ECTS. En la correspondiente guía docente, tema XI. «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de 2015 y su adaptación en el ámbito de la Armada. Las unidades de protección frente al acoso.», con el siguiente índice de contenidos:

    • Normativa aplicable / Ámbito de aplicación / Conductas objeto de protección / Medidas de prevención para crear un entorno favorable / Protocolo frente al acoso sexual-rasgos generales y principios aplicables / Denuncia y Unidades de Protección frente al Acoso.

– Otras conferencias y actividades.

  ○ Escuela Naval Militar (ENM): el 25 de noviembre de 2024, la Unidad de Protección frente al Acoso impartió dos conferencias, una para alumnos y otra par dotación.
  ○ Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Armas Navales (ETSIAN): el Plan de Estudios de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o la adscripción a las dos escalas del Cuerpo de Ingenieros de la Armada se ha ampliado a dos años según Orden DEF/151/2023, de 31 de enero.
  ○ El primer año se cursa en la ENM, donde se realiza la fase de acogida y se imparte la formación militar básica que incluye actividades de prevención de acoso, conferencias y difusión de la normativa existente, y el segundo curso en la ETSIAN donde se imparte la formación técnica. Este 2024 es el primer año que recibimos en esta escuela los alumnos que cursan el nuevo currículo.

1.3. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO.

1.3.1. ACADEMIA GENERAL DEL AIRE.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS.**

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

  ○ Formación Militar III: asignatura dirigida a los alumnos de 1º Cuerpo General del E.A. (con titulación previa), 1º Cuerpo de Intendencia, 1º Cuerpo de Ingenieros del E.A., 2º Cuerpo General del E.A. (sin titulación previa).
  ○ Género e igualdad en las Fuerzas Armadas 2 sesiones de 1 hora.

- Derecho Internacional Humanitario «Protección de la mujer y la infancia» 1 sesión de 1 hora.

1.4. CUERPOS COMUNES.

1.4.1. ACADEMIA CENTRAL DE LA DEFENSA.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS.**

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

OFICIALES:

- ESCUELA MILITAR DE ESTUDIOS JURÍDICOS.

  - En la asignatura de su Plan de Estudios «Género y Fuerzas Armadas» con un total de 3 ETCS, se incluyen todos los aspectos legales sobre la prevención del acoso y en particular sobre las Unidades de Protección frente al Acoso (UPA).
  - Así mismo, en las asignatura de «Derecho Penal Militar (parte general y parte especial) y Régimen Disciplinario Militar y de la Guardia Civil», con una carga lectiva de 8 ETCS, se forma a los alumnos sobre la legislación existente en materia penal y disciplinaria de protección de la mujer y de la identidad sexual como bien jurídico protegido; ello sin olvidar que en los créditos dedicados a prácticas (6 créditos ETCS) está previsto la formación de los alumnos en los diversos órganos jurisdiccionales castrenses en donde se enjuician los referidos ilícitos penales. Así mismo, dentro del Trabajo de Fin de Formación (6 ECTS) se propone el desarrollo y defensa de un tema relacionado con Género y Fuerzas Armadas.

- ESCUELA MILITAR DE SANIDAD.

  - Trata temas relacionados con el acoso y su prevención en la asignatura «Manejo del estrés» que se imparte en el Módulo de Formación Militar Técnica a los alumnos de todas las Especialidades Fundamentales de Sanidad de acceso con titulación y a los alumnos de medicina sin titulación.

- ESCUELA MILITAR DE INTERVENCIÓN.

  - La inclusión de la materia de prevención del acoso en el Plan de Estudios que cursan los alumnos de la Escuela Militar de Intervención, se materializa, durante el curso 2024/25, mediante la realización de una tutoría grupal sobre la materia cada cuatrimestre.

- EL BATALLÓN DE ALUMNOS DE LA ACADEMIA CENTRAL DE LA DEFENSA.

  - Imparte, dentro de los Planes de Estudio, la asignatura de Formación Militar III (FMIII), compuesta por varios capítulos donde se trata la protección de la mujer, de la infancia y de personas especialmente vulnerables, tanto a los alumnos con titulación previa como a los alumnos de tercer curso de medicina sin titulación.

- ESCUELA MILITAR DE MÚSICAS MILITARES.

  - Se imparte dentro del PLAEST, en el módulo de Formación General Militar (OFAS 1- en la AGBS) contenidos sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo en las FAS, Género, igualdad y conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las FAS.

➢ **EXTENSIÓN FORMATIVA.**

– Jefatura de Estudios.

- Como parte del programa de extensión formativa de los alumnos de formación, al inicio del curso académico 2023-2024 se ha solicitado la impartición de una conferencia relacionada con el Acoso Sexual y por razón de Sexo y el Acoso Profesional a la Unidad de Prevención frente al Acoso (UPA) de la DIGENPER. Esta conferencia ha tenido lugar para los alumnos de ingreso con titulación previa en el mes de noviembre de 2023 y para los 1º curso de ingreso sin titulación previa y para los alumnos de la Escala de Suboficiales Músicos durante el mes de febrero de 2024.
- Así mismo, dentro de algunos de los enfoques y estrategias de prevención implementadas por el CDMF durante el curso 2023-2024 ha sido el implementar un programa de formación continuada, siendo el curso 2023_2024 el primer año que se imparten conferencias (mes de febrero de 2024) para la concienciación del alumnado de cursos superiores, de 2º a 6º CUD, en la Prevención del acoso y sus consecuencias legales, en aras de dar a conocer las políticas claras contra el mismo y asegurar que todos los estudiantes conozcan los procedimientos para informar sobre posibles incidentes de acoso. Estas has sido impartidas por parte de la Escuela Militar de Estudios Jurídicos.
- Además, en las tutorías del alumnado dentro del Plan de Acción Tutorial, se hace especial hincapié en educar a los alumnos en principios y valores, fomentando la empatía y promoviendo un ambiente educativo inclusivo, intentando garantizar así la seguridad y bienestar del alumnado.

➢ **OTRAS ACTIVIDADES.**

– El 9 de mayo de 2024, los cuadros de mando de la ACD (profesorado y personal militar y civil) han recibido una conferencia de divulgación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo impartida por la UPA del Órgano Central, con el fin de capacitar y enseñar a identificar los signos de acoso y los procedimientos establecidos para informar sobre los mismos.

2. SUBOFICIALES

El estudio del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas», se ha incluido en todos los planes de estudios en vigor de Suboficiales, Tropa y Marinería, en concreto en los contenidos de los siguientes módulos:

2.1. EJÉRCITO DE TIERRA.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS.**

– Los módulos en los que se incluyen contenidos relacionados con el estudio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS, son los siguientes:

- Módulo Normativa Nacional.

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

- Módulo Normativa Internacional.

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

- Módulo Procedimientos Básicos.

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

- Módulo Técnicas de Mando.

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

➢ **CONFERENCIAS.**

– Todas ellas dirigidas a los alumnos de 1º Curso:

- Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
- Igualdad de Género.
- El valor en el combate.
- Perspectiva de Género y acoso en las Fuerzas Armadas.
- Historia de la Bandera y el Himno Nacional.

2.2. ARMADA.

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

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

– Escuela de Suboficiales de la Armada

- Curso de acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada y Cuerpo de Infantería de Marina.

  - Formación y sensibilización de los alumnos en materia de acoso sexual y profesional en las Fuerzas Amadas durante la fase de acogida, orientación y adaptación a la vida militar.
  - Los contenidos relacionados con el acoso se imparten, de manera transversal, dentro de los módulos Formación Militar General I (OFAS I) e Instrucción y Adiestramiento (OFAS 5) (incluido dentro de los Códigos de Conducta en las FAS).
  - Todos los alumnos de primer curso recibieron una conferencia por parte de la Unidad de Protección frente al Acoso en la Armada, sobre los procedimientos de actuación frente a los distintos tipos de acoso. La conferencia se impartió el jueves día 17 de diciembre de 2024.

- Curso de formación básica militar para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de la categoría de Suboficial de la Armada y Cuerpos Comunes (ARV).

  - La formación consta de un Módulo de Formación Militar (Fase por Correspondencia) basado en el «Libro Básico del Reservista Voluntario» editado por la Subdirección General de Enseñanza Militar y que se remite a los alumnos antes de su incorporación a las Escuelas de Formación. En él se incluyen contenidos relacionados con el acoso en los temas 2 y en el anexo V.
  - En la fase presencial que tiene una duración de dos semanas, los 3 primeros días se dedican a afianzar y repasar los conceptos, incluyendo, entre otros muchos, los relacionados con el acoso.
  - Incluido en los contenidos del módulo de Instrucción y Adiestramiento (OFAS 5) común a todos los Currículos, durante la etapa de formación en la ESENGRA. Se proporciona a los alumnos formación relacionada con la protección frente al acoso, en cada curso académico, como temática incluida dentro del código de conducta reflejado en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y de la Armada.
  - Por parte de la Unidad de Protección Frente al Acoso de la Armada, los días 13 de diciembre de 2023 y 10 de diciembre de 2024 se impartieron conferencias a los alumnos pertenecientes a las 86 y 87 Promoción del Curso de Ascenso a la Escala de Suboficiales.

– Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio de Escaño».

  - Durante su etapa de formación en la ESCAÑO, se proporciona a los alumnos formación relacionada con la protección frente al acoso, en cada curso académico, de manera transversal, dentro del módulo de Instrucción y Adiestramiento (OFAS 5), y como temática incluida dentro del código de conducta reflejado en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y de la Armada, con el siguiente contenido:

    - Comprensión del significado de acoso.
    - Diferenciación tipos de acoso, sexual, profesional, y por razón de sexo.
    - Marco normativo.
    - Régimen disciplinario.
    - Explicación del protocolo de actuación, medidas de prevención, acciones a llevar a cabo ante una situación de acoso, concienciación gravedad denuncias falsas, etc.
    - Guía de actuación para cuadros de mando ante la detección de supuestos casos de acoso.

  - En cada curso académico en la ESCAÑO, se imparten a los alumnos sendas conferencias por parte de la unidad de protección frente al acoso de la Armada, y de la unidad de protección frente al acoso de la OAP Ferrol:

    - Se imparten cinco conferencias el día 11 de diciembre de 2024 cuyos destinatarios principales son: personal de dotación, suboficiales en periodo de formación y, tropa y marinería en periodo de formación 2024.
    - Se imparten dos conferencias, día 23 de mayo y 7 de noviembre en las charlas de bienvenida cuyos destinatarios fueron los dos ciclos de Tropa y Marinería 2024.

– Escuela de Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña.

  - Incluido en los contenidos del módulo de Instrucción y Adiestramiento (OFAS 5) común a todos los Currículos, durante la etapa de formación en la ESENGRA. Se proporciona al alumno formación relacionada con la protección frente al acoso, en cada curso académico, como temática incluido dentro del código de conducta reflejado en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y de la Armada.
  - Por parte de la Unidad de Protección Frente al Acoso de la Armada, los días 13 de diciembre de 2023 y 10 de diciembre de 2024 se impartieron conferencias a los alumnos pertenecientes a las 86 y 87 Promoción del Curso de Ascenso a la Escala de Suboficiales.

– Escuela de Infantería de Marina General Albacete y Fuster.

  - En el curso de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo Infantería de Marina, además de la formación recibida en la ESUBO que incluye contenidos específicos de acoso en el módulo de Formación Militar General, en esta Escuela los contenidos relacionados con el acoso se imparten de manera transversal, dentro del módulo de Instrucción y Adiestramiento (incluido dentro de los Códigos de Conducta en las FAS).

2.3. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

Incluido en el módulo Formación Militar Básica, impartido en la Fase de Formación Militar General a todos los alumnos, que cuenta con las materias específicas «Igualdad efectiva entre hombres y mujeres» y «Protección frente al acoso».

3. TROPA Y MARINERÍA

3. 1. EJÉRCITO DE TIERRA

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

Enseñanza de Formación para el acceso a la escala de tropa y marinería está incluido en el módulo Formación militar I, impartido en la Fase de Formación Militar General a todos los alumnos, según se recoge para cada uno de los CDM de Formación.

- Centro de Formación de Tropa nº 1.
  - Se imparten (2) sesiones de una hora cada una:
    - Políticas de igualdad en las FAS y perspectiva de género en operaciones.
    - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
- Centro de Formación de Tropa nº 2.
  - Políticas de igualdad en las FAS y perspectiva de género en operaciones.
  - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

3.2. ARMADA

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

- Escuela de Especialidades de la Armada «Antonio de Escaño».
  - Se ha incluido la formación y sensibilización de los alumnos en materia de protección frente al acoso desde la fase de acogida, orientación y adaptación a la vida militar. Durante la Fase de Formación General Militar, se imparte una conferencia a los aspirantes con el siguiente contenido:
    - Comprensión del significado de acoso.
    - Diferenciación tipos de acoso, sexual, profesional, y por razón de sexo.
    - Marco normativo.
    - Régimen disciplinario.
    - Explicación del protocolo de actuación, medidas de prevención, acciones a llevar a cabo ante una situación de acoso, concienciación gravedad de-nuncias falsas, etc.
  - Se imparte durante el curso sendas conferencias por parte de la Unidad de Protección frente al Acoso de la Armada, y de la unidad de protección frente al acoso de la OAP Ferrol.
- Escuela de Especialidades Fundamentales de la Estación Naval de la Graña.

- Incluido en los contenidos del módulo FORMACIÓN MILITAR GENERAL, módulo impartido en la Fase de Formación Militar General y en concreto dentro de los contenidos «Concepto de ética y valores morales» y «Las RR.OO. como norma moral de las FAS» (Artículo 13 RROO. Igualdad de género).
- También se incluyen los contenidos de «Formación en género, igualdad y conciliación, Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo»,
- Por parte de la Unidad de Protección Frente al Acoso:

  - El día 13 de diciembre de 2023 se impartió una conferencia a los todos los alumnos del 1º y 2º Ciclos MTM de 2023.
  - El 10 de diciembre de 2024, a los alumnos del 2º Ciclo MTM de 2024.

- Así mismo, por parte de la Unidad de Protección Frente al Acoso del OAP Ferrol, el 14 de noviembre de 2024, entre otras, se impartieron conferencias sobre el acoso para los alumnos del 1º y 2º Ciclos MTM de 2024.

– Escuela de Infantería de Marina «General Albacete y Fuster».

- Formación sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional dentro de la asignatura de Formación Militar Básica que se imparte en la fase de formación general del curso.

3.3. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

➢ **PLANES DE ESTUDIOS**

Incluido en el módulo Formación Militar Básica, impartido en la Fase de Formación Militar General a todos los alumnos, que cuenta con las materias específicas «Igualdad efectiva entre hombres y mujeres» y «Protección frente al acoso».

4. RESERVISTAS VOLUNTARIOS (ARV)

4.1. OFICIALES, SUBOFICIALES Y TROPA

4.1.1. TIERRA.

- Curso de formación básica militar para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de la categoría de Oficiales, Suboficiales y Tropa del Ejército de Tierra.
- La formación de los Aspirantes a Reservista Voluntario (ARV) consta de un Módulo de Formación Militar (Fase por Correspondencia) basado en el «libro básico del reservista voluntario» editado por la Subdirección General de Enseñanza Militar y que se remite a los alumnos antes de su incorporación a las escuelas de formación. En este libro básico se incluyen contenidos relacionados con el acoso en los temas 2, en concreto en el punto 2.4 y en el anexo V.
- En la fase presencial, que, para los ARV de la categoría de Oficiales, Suboficiales y Tropa del Ejército de Tierra, tiene una duración de dos semanas, los 3 primeros días se dedican a afianzar y repasar los conceptos que han debido estudiar los alumnos en la fase a distancia, incluyendo, entre otros muchos, los relacionados con el acoso.

4.1.2 ARMADA.

- Curso de formación básica militar para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de la categoría de Suboficial de la Armada (y Cuerpos Comunes) y de la categoría de Tropa y Marinería de la Armada.
- La formación de los Aspirantes a Reservista Voluntario (ARV) consta de un Módulo de Formación Militar (Fase por Correspondencia) basado en el «libro básico del reservista voluntario» editado por la Subdirección General de Enseñanza Militar y que se remite a los alumnos antes de su incorporación a las escuelas de formación. En este libro básico se incluyen contenidos relacionados con el acoso en los temas 2 y en el anexo V.
- En la fase presencial, que tiene una duración de dos semanas, los 3 primeros días se dedican a afianzar y repasar los conceptos que han debido estudiar los alumnos en la fase a distancia, incluyendo para los ARV de la categoría de Suboficial de la Armada (y Cuerpos Comunes), entre otros muchos, los relacionados con el acoso y para la categoría de ARV de la categoría de Marinería de la Armada la protección frente al acoso.

4.1.3. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

- El Curso de formación básica militar para el acceso a la condición de Reservista Voluntario de la categoría de Oficiales y Suboficiales del Ejército del Ejército del Aire y del Espacio (EA) se realiza en la ESTAER y los de categoría de Tropa del EA en la ETESDA.
- La formación de los Aspirantes a Reservista Voluntario (ARV) consta de un Módulo de Formación Militar (Fase por Correspondencia) basado en el «libro básico del reservista voluntario» editado por la Subdirección General de Enseñanza Militar y que se remite a los alumnos antes de su incorporación a las escuelas de formación. En este libro básico se incluyen contenidos relacionados con el acoso en los temas 2, en concreto en el punto 2.4 y en el anexo V.
- En las fases presenciales, que, para los ARV de la categoría de Oficiales, Suboficiales y Tropa del EA, tiene una duración de dos semanas, los primeros días se dedican a afianzar y repasar los conceptos estudiados por el alumnado en la fase a distancia, incluyendo, entre otros muchos, los relacionados con el acoso.

2.8. APOYO AL PERSONAL

2.8.1. Apoyo a heridos y familiares de fallecidos

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

La Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio, en cuanto tiene conocimiento de que existe un incidente provocado por un presunto acto de

servicio, inicia las actuaciones de apoyo con la Unidad en la que está destinado el militar afectado, con los propios afectados directamente, y en su caso, con sus familiares. Para ello ofrece:

– Un punto de contacto permanente, sin perjuicio del canal habitual de comunicación con el Equipo de Apoyo Cercano a la Familia y Heridos habilitado en la Unidad de destino.
– Coordinación y gestión de los apoyos psicológicos y sociales que pudieran ser necesarios.
– Seguimiento de la atención sanitaria a los heridos.
– Coordinación de los distintos órganos administrativos del Ministerio de Defensa en la tramitación de las pensiones, indemnizaciones y ayudas que le puedan corresponder.
– Información sobre el estado de tramitación de los expedientes administrativos.
– Ayuda en la relación con otros organismos públicos ajenos al Ministerio de Defensa que puedan participar en acciones destinadas a su atención.
– Orientación, dentro de nuestro ámbito de actuación, sobre cuantas dudas y gestiones le puedan surgir.

Desde la Unidad de Apoyo a heridos y fallecidos (UAPO) se ha mantenido contacto permanente con el personal afectado (heridos, familiares de fallecidos y heridos). En este sentido, se han realizado un total de 630 llamadas telefónicas (r-e) y 485 Email/s –WhatsApp (r-e). En dichos contactos se ha informado y prestado apoyo sobre los siguientes asuntos:

– Procedimientos de solicitudes diversas:

  • Pensión de retiro.
  • Indemnizaciones por seguro colectivo, derivados de participación en misiones, víctimas de terrorismo.
  • Recuperación de las contribuciones aportadas al Plan General de Pensiones de la AGE.
  • Adscripción a una unidad militar, tanto para el herido como para los familiares de los fallecidos.
  • Tarjeta de identidad para viudos y huérfanos pensionista del personal militar.
  • Ayudas que les pudieran corresponder del ISFAS.
  • Aspectos sociales, psicológicos o de otra índole que no puedan ser cubiertos por las UCO.

– Asimismo, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

  • Seguimiento de todos los expedientes administrativos abiertos con su ejército de procedencia.
  • Participación en un Plan de Difusión para sensibilizar a los ejércitos en la atención continuada a los heridos y familiares de fallecidos y heridos. Este plan se materializa en conferencias y jornadas de actualización por todo el territorio nacional.
  • Coordinación con la Oficina de Apoyo a la Discapacidad en las FAS de todo tipo de acciones en beneficio de aquel personal cuya situación provenga de un acto de servicio. Se ha reforzado el apoyo social a los heridos y sus familiares mediante el fomento del estudio y la práctica deportiva, a través de la Vocalía de Deporte Militar Adaptado dentro del Consejo Superior del Deporte Militar.

- Activación del Plan de Llamadas «Recuerda» cuyo objeto es transmitir al personal militar y personal civil del MINISDEF que resultó herido o fallecido en acto de servicio, así como a las familias de los anteriores, desde la creación de la UAPO, que aun habiendo trascurrido tiempo desde el suceso, se sigue a su lado para proporcionales apoyos, información y los recursos que necesiten.
- Colaboración en el acto de homenaje a los caídos con motivo del DIFAS 2024.
- Seguimiento telefónico personalizado de todos los heridos y familiares de fallecidos en los años 2022 y 2023, haciéndolo coincidir con el aniversario de su baja en las FAS o de su fallecimiento, comprobándose su situación actual.
- Realización de Reuniones Mensuales de Coordinación de UAPO con las Áreas de Psicosocial, OADISFAS, Pensiones y Contingencia, para seguimiento heridos y familiares de fallecidos y heridos, ya sea con motivo de aniversario o por reciente fallecimiento o pase a retiro/baja por acto de servicio con la finalidad de:

    - Detectar disfunciones en la gestión de las pensiones, indemnizaciones del seguro colectivo, prestaciones del patronato de huérfanos, ISFAS, Plan de Pensiones del BBVA, etc., y coordinar los medios para solventarlos.
    - Explorar la situación actual de la persona y su entorno familiar en el caso de heridos, la situación del cónyuge/padres/hijos de fallecido en acto de servicio, así como implantar medidas correctoras en ese seguimiento si se detecta alguna necesidad, y establecer vínculo con estas personas para atenderles en caso necesario.
    - Mejorar la eficacia de las intervenciones futuras desde la División de Igualdad; en estas reuniones se complementan y se ponen en común aspectos concretos de la atención y diferentes intervenciones realizadas con cada uno de los heridos y sus familias, o familias de fallecidos. De este trabajo continuado con UAPO surgen colaboraciones puntuales y acciones concretas, que aportan valor a la atención individualizada que se presta y sirve de lección aprendida para el futuro.

En cuanto al personal fallecido y herido en acto de servicio, tanto en Territorio Nacional, como en el extranjero y Zona de Operaciones, en el año 2024, se muestra en el cuadro siguiente:

FALLECIDOS Y HERIDOS ACTO DE SERVICIO Y PRESUNTO

	FALLECIDOS			HERIDOS		
	Declarado ACTO DE SERVICIO	Presunto Acto de servicio. **(En estudio)**	**TOTAL FALLECIDOS**	Declarado ACTO DE SERVICIO	Presunto Acto de servicio. **(En estudio)**	**TOTAL HERIDOS**
TERRITORIO NACIONAL	4	2	6	5	43	**48**
ZONA DE OPERACIONES	1		1		17	**17**
EXTRANJERO						
TOTAL:	**5**	**2**	**7**	**5**	**60**	**65**

FIGURA II (2.8.1)-1. Fuente: Dirección General de Personal

El número de fallecidos es uno menos que en 2023 y el de heridos se reduce de 146, hasta los 65 actuales, representando un año afortunadamente atípico si se observa el gráfico siguiente, donde se presenta un balance anual de los últimos 10 años.

MILITARES FALLECIDOS Y HERIDOS EN ACTO DE SERVICIO: 2015-2024

FALLECIDOS											
AÑO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOT
TERRITORIO NACIONAL	17	10	8	9	13	18	29	18	7	4	**133**
ZONA OPERACIONES/EXTRANJERO	1	3		2	1	1		1		1	**10**
TOTAL	**18**	**13**	**8**	**11**	**14**	**19**	**29**	**19**	**7**	**5**	**143**
HERIDOS											
TERRITORIO NACIONAL	129	138	125	114	93	68	95	56	20	5	**843**
ZONA OPERACIONES/EXTRANJERO	4	3	6	8	6	2	5	1			**35**
TOTAL	**133**	**141**	**131**	**122**	**99**	**70**	**100**	**57**	**20**	**5**	**878**

FIGURA II (2.8.1)-2. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Suman entre fallecidos y heridos en acto de servicio un total de 1021 militares. Es decir, una media de 102 militares al año. Lo que da una clara idea de los riesgos a los que están expuestos los militares de las Fuerzas Armadas.

2.8.2. Apoyo a la discapacidad

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

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

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

Se detallan a continuación las actuaciones realizadas por la OADISFAS durante el 2024, agrupadas en función de los objetivos específicos del Plan Integral de Apoyo a la Discapacidad en la Fuerzas Armadas.

- **Mejorar la accesibilidad**.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, incorpora un importante número de medidas relacionadas con la accesibilidad. En su Disposición adicional tercera se establecen los supuestos y los plazos máximos de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación. Desde el 4 de diciembre de 2017 son de obligado cumplimiento todas las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

La accesibilidad universal es aquella condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios para que todas las personas puedan participar de manera autónoma y con las mismas oportunidades. Sirve para garantizar la participación del conjunto de la ciudadanía en todos los ámbitos de la vida cotidiana, permitiendo el ejercicio de sus derechos, favoreciendo su autonomía, su libertad de elección y la igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el II Plan Nacional de Accesibilidad Universal 2023-2032 (IIPNAU), España País Accesible, aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de julio de 2023, es la hoja de ruta que guiará al Estado español en esta materia durante los próximos años, para dar consecución a los mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

En este sentido, se participó en la primera reunión interministerial del II Plan Nacional de Accesibilidad Universal 2023-2032.

Por último, para apoyar el cumplimiento de la citada normativa, se realizaron en noviembre de 2024 la X y XI edición del curso «Accesibilidad Universal», en formato presencial y virtual respectivamente, organizadas por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030) y la Fundación ACS, y coordinado por la OADISFAS, dirigido a personal militar y civil. En estas dos ediciones se han formado 160 alumnos.

- **Potenciar el acceso a la cultura de Defensa.**

El 4 de octubre de 2024 se firmó un convenio entre el Ministerio de Defensa, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de las personas con discapacidad, que fue publicado por Resolución 420/38407/2024, de 7 de octubre (BOE de 15 de octubre de 2024). Dicho convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre las partes con el fin de dar a conocer a los grupos sociales de interés del CERMI y de la Fundación ONCE, cuestiones relativas a la paz, la seguridad y la defensa, fomentando con ello la cultura de defensa entre este importante sector de la sociedad española.

En el marco de este convenio, la Fundación ONCE ha emitido en 2024 dos cupones conmemorativos relativos a aniversarios de las FAS: uno sobre el «30 Aniversario del Escuadrón de Vigilancia Aérea Nº13 de Sierra Espuña, Totana (Región de Murcia)» y otro relativo al «Centenario de la Base Militar Álvarez de Sotomayor (Almería)».

- **Potenciar las actividades de deporte militar con discapacidad.**

Con fecha 1 de julio de 2024, se firma el Protocolo de colaboración entre el Consejo Superior del Deporte Militar y el Comité Paralímpico Español, para la promoción del deporte inclusivo en las Fuerzas Armadas.

La OADISFAS asistió el 14 de octubre de 2024, a la Jornada informativa del Deporte Militar, presidida por la Ministra de Defensa, que tuvo lugar en la sede del Comité Olímpico Español.

Paralelamente, durante el año 2024 se ha continuado trabajando en el itinerario personalizado para personal militar con discapacidad en el ámbito deportivo. En este sentido, se ha atendido a 18 personas y se han llevado a cabo un total de 111 actuaciones. Además, se han llevado a cabo 8 reuniones de coordinación y seguimiento con el Comité Paralímpico Español (CPE), así como 14 actuaciones de gestión y coordinación.

- **Mejorar el acceso a la información.**

Se sigue potenciando la difusión de la normativa relativa a la discapacidad mediante la incorporación de contenidos relacionados con la materia en todas las charlas de difusión y actividades formativas en las que participa el personal de la OADISFAS.

Se ha continuado mejorando el acceso y la información que se proporciona desde la página de Intranet del MINISDEF, incluida en el apartado de «Igualdad y Apoyo Social al Personal» / «Oficina de Atención a la Discapacidad».

- **Concienciar y sensibilizar.**

En su doble dimensión interna y externa, cabe destacar, además de las actividades de difusión mencionadas en el punto anterior, las siguientes acciones:

– En su dimensión interna, la Oficina impartió una conferencia de concienciación y sensibilización en el XXVIII Curso de Alta Gestión de Recursos Humanos (35 personas).
– Dentro del Plan de Formación de la Subdirección General de Personal Civil del MINISDEF, se impartieron la 5ª y 6ª edición del curso «La discapacidad en entornos laborales», con la participación de 21 alumnos.
– Asimismo, este año se ha impartido la primera edición del curso «Accesibilidad Universal», también dentro del Plan de Formación de la Subdirección General de Personal Civil del MINISDEF, a la que asistieron un total de 12 alumnos.
– En el marco del Plan de Difusión de la DIASP, se han impartido conferencias sobre discapacidad en el CG del Ejercito del Aire y del Espacio y en la Escuela de Guerra Naval, con la asistencia de 111 personas.

- **Efectuar un reconocimiento institucional público de la discapacidad.**

– La OADISFAS ha llevado a cabo actividades de representación institucional en los diferentes foros de la discapacidad como ha sido la participación en el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad. También ha intervenido en diferentes reuniones con el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030), Fundación ONCE y CERMI, Comité Paralímpico Español y la Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME).
– Se ha coordinado la participación del personal con discapacidad de ACIME en el desfile del Día de las Fuerzas Armadas (25 de mayo) así como en el del Día de la Fiesta Nacional (12 de octubre). En ambos desfiles se habilitó un espacio accesible para personas con movilidad reducida.
– Como hecho a destacar, la OADISFAS ha coordinado la participación de una representación del CERMI en el Izado solemne de la Bandera Nacional del pasado 6 de diciembre, con motivo del Día de la Constitución.

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

- **Atención a las sugerencias, propuestas y cuestiones planteadas por el personal incluido en el ámbito de actuación de la Oficina.**

El servicio de atención pública está considerado en la Oficina como una de las acciones más relevantes relacionadas con la gestión del personal militar con discapacidad, al ofrecer atención directa y personalizada a los usuarios que lo solicitan. Durante el año 2024 se han realizado un total de 2087 actuaciones.

Los principales asuntos planteados a la OADISFAS por los usuarios han sido los siguientes:

– Las competencias, ámbito de actuación y funciones de la OADISFAS.
– Procedimientos diversos: obtención de certificados de movilidad y de discapacidad, gestión de pensiones e indemnizaciones, cotizaciones y derechos pasivos, financia-

ción de prótesis/órtesis, gestión de ayudas económicas y sociales, solicitud de prestaciones del ISFAS, compatibilidad de la pensión y trabajo en activo y deducciones del IRPF.
– Accesibilidad y acceso a las Fuerzas Armadas de personas con discapacidad.

- **Elaboración de planes personalizados de actuación.**

Desde la OADISFAS se establece contacto directo con el personal militar que sale publicado en el BOD al que se acuerda su pase a retiro por pérdida de condiciones psicofísicas. A este personal se le informa de los servicios que presta la oficina, se le presta asesoramiento en las gestiones y trámites necesarios por su cambio de situación (solicitud certificado de discapacidad, dependencia, seguro colectivo, complemento de pensión del ISFAS, recuperación plan de pensiones BBVA, etc.) y se exploran sus necesidades e intereses en diferentes ámbitos. Posteriormente, se realiza con cada persona, que así lo solicita, el plan personalizado de actuación que cuenta con diferentes itinerarios (deporte, empleo, formación, apoyo psicosocial y ocio y tiempo libre). A este personal se le proponen diferentes actuaciones o actividades y se realiza un seguimiento periódico. En el año 2024 se ha contactado con 138 personas.

- **Asistencia a las UCO del Ministerio de Defensa.**

– Se ha prestado asesoramiento a la Escuela Superior Politécnica del Ejército (ESPOL) en la mejora de la accesibilidad universal en las obras de adecuación de un aseo adaptado, así como en el proyecto de construcción de un ascensor.
– Por otra parte, se han atendido las cuestiones planteadas, en materia de discapacidad, de diversas UCO, asesorándolas en esta materia.

- **Elaboración de estudios estadísticos en relación con la discapacidad en las FAS.**

La última actualización del Mapa de la Discapacidad del Personal Militar, del año 2024, con los datos cerrados a 31 de diciembre del año 2023, se encuentra disponible en la intranet del MINISDEF. En este Mapa se recogen los datos relativos al personal militar que percibe pensión de retiro de Clases Pasivas o pensión de incapacidad permanente de la Seguridad Social, ambas como consecuencia de la pérdida de condiciones psicofísicas.

2.8.3. Condiciones de vida y trabajo en las unidades

Las inspecciones para conocer las condiciones de vida y trabajo en las unidades son realizadas de acuerdo con la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre, del Subsecretario de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos. Dichas inspecciones se realizan, bien de forma conjunta por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos, o bien, de forma específica por dichos Mandos y Jefaturas.

INSPECCIONES CONJUNTAS DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

Dentro del programa de inspecciones conjuntas de régimen de personal y de condiciones de vida desarrollado por la Subsecretaría de Defensa durante el año 2024, estas se realizaron a dos unidades del Ejército de Tierra, a una de la Armada y no se realizaron a unidades del Ejército del Aire y del Espacio.

– Base del Ejército de Tierra «General Álvarez de Castro». Sant Climent de Sescebes (Girona).
– Acuartelamiento del Ejército de Tierra «El Bruch». Barcelona.
– Escuela Naval Militar (ENM) Marín, Pontevedra.

A continuación, se exponen los aspectos más destacados de estas inspecciones.

INSPECCIÓN CONJUNTA DE RÉGIMEN DE PERSONAL Y CONDICIONES DE VIDA: ACUARTELAMIENTO «GENERAL ÁLVAREZ DE CASTRO».

Generalidades.

El Acuartelamiento «General Álvarez de Castro» es una instalación del Ejército de Tierra en la que se alojan las siguientes unidades:

– Regimiento de Infantería «Arapiles» nº 62 (RI 62): encuadrado en la Brigada «Aragón» I, perteneciente a la División «Castillejos», Gran Unidad con una diversidad de capacidades operativas que le permiten afrontar un amplio espectro de misiones, desde el combate de alta intensidad hasta el apoyo a autoridades civiles.
– Unidad de Servicios del Acuartelamiento «General Álvarez de Castro» (USAC «Castro»): Con objeto de proporcionar los servicios necesarios a este Acuartelamiento. Proporciona apoyos a las unidades alojadas o en tránsito. Tiene a su cargo los locales, infraestructuras, equipamiento y medios propios de la instalación, así como su gestión, administración y mantenimiento.
– Centro de Comunicaciones (CECOM): Depende del Batallón de Transmisiones IV/22, cuyo Mando y Plana Mayor se encuentran ubicados en el Acuartelamiento «El Bruch», en Barcelona. Proporciona apoyo de Telecomunicaciones y Sistemas de información. Mantiene dos redes LAN, en el Acuartelamiento «General Álvarez de Castro» y Castillo de San Fernando, con un número superior a los 250 ordenadores y más de 300 abonados telefónicos.

Impresiones de la visita.

El Acuartelamiento se encuentra ubicado en la zona norte de la comarca del Alto Ampurdán de la provincia de Girona. Sus límites están dentro de los términos municipales de Sant Climent de Sescebes y Espolla. Estos municipios cuentan con una población de alto poder adquisitivo lo que, unido a la gran afluencia de turismo de alto nivel a la zona, provoca que los precios de los alquileres y la alimentación, resulten muy elevados. Por ello, el personal destinado en el Acuartelamiento opta, en gran medida, por residir en los alojamientos logísticos o en alquileres compartidos en pueblos colindantes. Junto al Acuartelamiento se encuentra un campo de maniobras que permite a sus unidades desarrollar sus programas de instrucción y adiestramiento de manera óptima. Su gestión está a cargo de la USAC «Castro».

Las instalaciones se encuentran en un estado correcto de mantenimiento y conservación, aunque su antigüedad requiere de un continuo esfuerzo en mantenimiento. A tal efecto, la Inspección General del Ejército dota al Acuartelamiento con créditos que permiten la rehabilitación de los distintos alojamientos en distintas fases.

El Acuartelamiento se encuentra casi al límite de su capacidad de alojamiento. A tal efecto, están previstas diversas actuaciones que permitirán aumentar la capacidad de alojamiento, tanto para cuadros de mando como para personal de tropa.

Aspectos generales de la visita.

La situación geográfica del Acuartelamiento influye en la cobertura de sus unidades. Son unidades con alto índice de rotación que requieren un gran esfuerzo en formación.

Porcentaje de destinos forzosos: En el RI 62 el 16 % del personal está destinado forzoso (16 oficiales, 41 suboficiales y 9 de tropa). En la USAC el 12 % (1 oficial, 1 suboficial y 2 de tropa) y en el CECOM hay 1 suboficial destinado forzoso.

Tiempo de media anual en maniobras, operaciones en el exterior u otras comisiones de servicio:

– La participación del personal en operaciones en el exterior repercute fundamentalmente en el RI 62, con una contribución media de 150 militares cada 2 años y medio.
– En lo concerniente a ejercicios y maniobras, el RI 62 anualmente participa en:

  • 2 ejercicios BETA (nivel Batallón)
  • 8 ejercicios ALFA (nivel Compañía)
  • 16 jornadas prolongadas.
  • 13 jornadas continuadas.

Tiempo de servicios y frecuencia con que se repiten por un mismo militar y duración de los mismos. Las diferentes guardias que se desempeñan son las siguientes:

– Guardias de Orden:

  • Capitán de Cuartel: se nombra entre los capitanes y tenientes destinados en las unidades alojadas. Se contempla un turno de diario (48 horas) y un turno de festivo (72 horas). La frecuencia es: 1,5 meses para el de diario y 2 meses para el de festivo.
  • Suboficial de Cuartel: se nombra entre los sargentos 1º y sargentos destinados en las unidades alojadas. Se contempla un turno de diario (48 horas) y un turno de festivo (72 horas). La frecuencia es: 2,5 meses para el de diario y 3,5 meses para el de festivo.
  • Soldado Auxiliar de Cuartel/ Cuartelero de alojamientos y vestuarios: se nombra entre los soldados destinados en RI 62. Se contempla un turno de diario (48 horas) y un turno de festivo (72 horas). La frecuencia es de 1 guardia cada 2,5 meses.
  • Además, a nivel Unidad se nombran aquellas otras guardias de orden que se consideren oportunas, recayendo la responsabilidad de su nombramiento en los jefes de las unidades. Entre otros, se contemplan el Sargento de Compañía, el Gastador de la Plana Mayor de Mando, Conductor de Servicio, etc.

– Guardias de Seguridad:

  • Jefe de la Guardia de Seguridad: se nombra entre los sargentos primeros y sargentos destinados en las unidades del Acuartelamiento. Se contempla un turno de diario (lunes a jueves) y un turno de festivo (viernes a domingo), ambos con una duración de 24 horas. La frecuencia es: 1,5 meses para el turno de diario y 2 meses para el de festivo. Excepcionalmente, y con motivo de falta de personal de empleos sargento primero y sargentos, pueden entrar en el turno los cabos primeros de las unidades alojadas.
  • Auxiliar del Jefe de la Guardia de Seguridad: se nombra entre los cabos destinados en las unidades del Acuartelamiento. Se contempla un turno de diario (lunes a jueves) y un turno de festivo (viernes a domingo), ambos con una duración de

24 horas. La frecuencia es: 1,5 meses para el turno de diario y 2 meses para el de festivo.
- Excepcionalmente, y con motivo de falta de personal de empleo cabo, pueden entrar en el turno los soldados habilitados de las unidades alojadas que se consideren oportunos. Tropa de la Guardia de Seguridad: Se contempla un turno de diario (lunes a jueves) y un turno de festivo (viernes a domingo), ambos con una duración de 24 horas. La frecuencia es de una guardia cada 1,5 meses.
- Centro de Control de Seguridad (CECONSEG): Se contempla un turno único de 24 horas que supone un total de 4 días de descanso.

– Guardias de los Servicios:

- Mantenimiento CIS: 1 militar de tropa de los destinados en el CECOM T-3140. Mantenimiento de instalaciones: 1 militar de los destinados en la USAC «Castro» (Equipo de Apoyo a Instalaciones), que se activará con ocasión de averías y desperfectos en las instalaciones.
- Alimentación: 1 militar nombrado de los destinados en la USAC «Castro» (Unidad de Apoyo al Personal), que se activará diariamente.
- Contraincendios: 3 militares de los destinados en la USAC «Castro» (Unidad de Seguridad), que se activarán con ocasión de incendios producidos tanto en el Acuartelamiento como en el campo de maniobras.

Permisos, reducciones de jornada y licencias.

Todo el personal tiene conocimiento de su derecho a disfrutar las licencias y permisos periódicos y extraordinarios que le puedan corresponder, a través de las planas mayores, suboficiales y cabos mayores y auxiliares de las unidades alojadas; cartelería digital y tablones de anuncios dispuestos en los edificios del Acuartelamiento, lectura en la orden del día, y charlas impartidas en las unidades tipo compañía.

La carga de los días de permisos, vacaciones, asuntos particulares, descanso obligatorio y días de descanso adicionales se lleva a cabo en las oficinas de las unidades alojadas, a través del módulo VAPER del Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF).

Expedientes psicofísicos, bajas y drogadicción.

Durante el 2024 se han instruido en el Acuartelamiento un total de 14 expedientes por insuficiencia de condiciones psicofísicas (EICP), 11 en el RI 62 y 3 en la USAC.

Bajas: El número de bajas médicas temporales y su duración, se resume en:

– RI 62: 8 cuadros de mando (2 entre 15 y 30 días y 6 de más de 30 días) y 20 de tropa (1
– de menos de 15 días, 2 entre 15 y 30 días y 17 de más de 30 días)
– USAC «Castro»: 1 cuadro de mando (menos de 15 días) y 14 de tropa (6 de menos de 15 días, 3 entre 15 y 30 días y 5 de más de 30 días).
– CECOM: 1 cuadro de mando (menos de 15 días).

Plan de prevención de drogas.

En las unidades alojadas se aplica la Norma Técnica 09/21 «Plan Antidroga del ET».

La prestación de asistencia primaria a los consumidores se ofrece a todos los que dan positivo. También se informa de su existencia a través de las unidades tipo compañía y en las conferencias periódicas programadas (incluidas las charlas de la «Campaña Militar Modelo de Ciudadanía»).

En el RI 62 se ha impartido una conferencia al personal de nueva incorporación durante el primer semestre de 2024. En la USAC Castro se han impartido 2 conferencias, una relacionada con las consecuencias sanitarias del consumo de drogas; y, la otra referida a las consecuencias administrativas y penales del consumo de drogas.

En el RI se han realizado 311 analíticas de droga y alcoholemia con un 0,4 % de positivos. En la USAC «Castro», se llevaron a cabo 32, sin que ninguno fuera positivo. No se percibe problemática en el ámbito de las adicciones y no se reciben consultas de asistencia primaria.

Oficina de Apoyo al Personal (OFAP).

La Oficina de Apoyo al Personal 322 (Sant Climent de Sescebes) se encuentra encuadrada orgánicamente en la USAC «Castro», enmarcándose funcionalmente en la Dirección de Asistencia al Personal del ET (DIAPER). Esta OFAP es de tipo «C» (250 a 500 usuarios). Tiene como misión fundamental proporcionar información y apoyo a todos los militares de las Unidades alojadas en el Acuartelamiento, tanto en asuntos profesionales como personales. Tiene como cometidos principales:

– Difundir información tanto de contenido profesional como general.
– Pieza fundamental en todas las acciones encaminadas a la incorporación laboral.
– Asesorar profesionalmente al personal.
– Gestionar documentación individual de carácter oficial, colaborando en su cumplimentación y tramitación.
– Realizar actividades de captación con el personal civil de las poblaciones cercanas que lo requieren.
– Colaborar con el coordinador de calidad de vida del acuartelamiento.
– Coordinar los cursos de formación de apoyo.
– Dirigir y coordinar al taller de empleo.

Para todo ello mantiene una relación fluida con las delegaciones de Empleo, Educación y Cultura de los Ayuntamientos más cercanos al Acuartelamiento, existiendo por parte de aquéllas una máxima colaboración con la OFAP.

Además, el personal de la OFAP realiza gestiones de otros tipos en las poblaciones (visita a inmobiliarias, empresas, visitas socio/culturales, etc.).

La Relación de Puestos Militares contempla como activados los siguientes puestos:

– Un subteniente Jefe de la OFAP 322.
– Un cabo 1º/ cabo Informador.

En la actualidad se encuentra ocupado el puesto de cabo primero informador. Sin embargo, hasta su llegada, la OFAP se encontraba desactivada, contando con la OFAP 303 (Acuartelamiento San Jorge, Zaragoza) como OFAP de referencia. No hay exclusividad de los miembros de la plantilla para dedicarse a la OFAP. Esta dispone de un local debidamente señalizado, con puestos de información personalizada, puestos de internet, sala de estudio y carteles informativos.

Desde la OFAP 322 se difunde, al personal de las unidades alojadas, información relativa a ofertas, promociones e información publicada en los boletines oficiales del Estado y del Ministerio de Defensa (BOE y BOD).

Se confeccionan carteles, notas informativas, boletines informativos con la parte de información de mayor interés, remitiéndola al correo personal de los interesados.

Con ocasión de la incorporación de cuadros de mando y personal de tropa a las unidades alojadas en el Acuartelamiento, la OFAP remite mediante correo previo a su incorporación, el Plan de Acogida para resolver sus necesidades, así como facilitarles información de todas aquellas cuestiones que demanden, ya sea de índole personal o familiar.

Características de los alojamientos

– Cuadros de mando (CUMA).
  El Acuartelamiento cuenta con 2 edificios de uso mixto con capacidad para 60 personas y que se encuentra al 88% de ocupación. Ambos edificios constituyen alojamientos logísticos militares (ALM) que disponen de habitaciones individuales equipadas con baño. Disponen de frigorífico y aproximadamente el 50% de ellas de TV.
  El estado de ambos edificios es aceptable, aunque requieren de un continuo mantenimiento.
  Los servicios comunes son los propios del Acuartelamiento: cantina, gimnasio, comedor, pistas de deporte, sala de ordenadores con internet en la OFAP. Además, los alojamientos cuentan con sala de televisión y biblioteca. Los dos edificios cuentan con calefacción. Disponen de aire acondicionado las habitaciones del edificio E0010 (proyecto llevado a cabo recientemente).
  El Acuartelamiento cuenta con 2 edificios para vestuarios, uno masculino (para 60 personas y un 95% de ocupación) y otro femenino (para 6 personas y ocupado al 100%). El vestuario masculino se compone de 30 habitaciones compartidas por 2 personas (antiguamente eran habitaciones de ALM, reconvertidas en vestuarios), con taquillas, ducha y lavabo. El vestuario femenino consiste en un pequeño local. Se encuentra en fase de proyecto la adecuación de otro edificio como vestuario.

– Militares de Tropa y Marinería (MTM).
  El Acuartelamiento cuenta con 2 edificios (E0003 y E0006 que incluye alojamiento femenino) con capacidad para 298 personas y que se encuentran al 78 % de su capacidad.
  La mejora de las condiciones de habitabilidad de las instalaciones es uno de los aspectos más importantes dentro del Plan de Calidad de Vida del Acuartelamiento y en los últimos años se ha realizado un esfuerzo en la mejora de los alojamientos, manteniéndose como prioritaria la inversión de créditos de infraestructura y la adquisición de materiales. Además, se han iniciado los trámites para la adecuación de locales como ALM y vestuarios, sustitución de la red de suministro de agua ACS, saneamiento de la red de suministro eléctrico, sustitución de las calderas de calefacción, etc.
  El edificio E0003 con habitaciones equipadas con baño con capacidad para 3 militares y distribuidas en 3 plantas, empleándose como ALM las dos plantas superiores.
  Las instalaciones se encuentran en un estado aceptable de uso y conservación, aunque requiere de actuaciones constantes por parte del Escalón Básico. Entre las obras mayores en marcha, hay que destacar la adecuación de la red integral de suministro de agua, proyectada en 3 fases; habiéndose concluido, a fecha de la inspección, la primera de ellas.
  La Jefatura del Acuartelamiento ha tramitado una Ficha de Necesidades de Obras (FDNO) para adecuación de la red de suministro eléctrico. El edificio, además, se encuentra inmerso en un programa de sustitución de sanitarios, platos de ducha y

ventanas, ejecutándose según disponibilidad de créditos del Acuartelamiento. Este año, también se ha abordado el proyecto de la instalación de ventiladores de techo.
Por su parte, el edificio E0006 cuenta con 3 habitaciones equipadas con baño para 2 militares; 2 habitaciones de 2 personas sin baño; 18 habitaciones de 3 personas sin baño; 5 cuartos de baño compartidos (con duchas), una sala de televisión y 6 cocinas/office. El equipamiento de las habitaciones de ambos alojamientos es el estándar establecido por el ET (camas, mueble armario sobre el cabezal de la cama, armarios roperos, mesilla de noche y mesa auxiliar). Cuentan con calefacción por gas.
Los servicios comunes son los propios del Acuartelamiento: cantina, gimnasio, comedor, pistas de deporte, sala de ordenadores con internet en la OFAP. Además, los alojamientos cuentan con sala de televisión y cocinas office.
Cuenta con 1 edificio para vestuarios con capacidad para 214 personas y una ocupación del 67%. La USAC Castro ha puesto en marcha un proyecto basado en calentadores de aire portátiles y conducciones que distribuyen el calor en cada planta del edificio. Los vestuarios cubren las necesidades actuales del personal de tropa destinado. En la planta baja se encuentra el vestuario masculino, que consiste en una nave corrida con taquillas y duchas comunes. En la planta superior se encuentra el vestuario femenino. La opinión generalizada sobre las instalaciones y equipamiento es satisfactoria.

Instalaciones de ocio y deportivas. Actividades

El Acuartelamiento cuenta con las siguientes instalaciones de ocio:

– Una sala de lectura/ sala de Internet e Internet en la OFAP 322,
– Una sala de vídeo-proyección.
– Una cafetería.
– Una sala de televisión y lectura en el ALM de mandos.

La OFAP cuenta con un puesto de acceso a Internet libre y varios de acceso a la WAN del MINISDEF. Se ha establecido la red WIFI de asistencia al personal con puntos de acceso en el Acuartelamiento. El Acuartelamiento dispone de las siguientes instalaciones deportivas:

INSTALACIONES DEPORTIVAS	EXISTENCIAS	OBSERVACIONES
Pistas polideportivas aire libre	5	Dos (2) pistas de fútbol sala Una (1) pista de baloncesto Una (1) pista de voleibol Una (1) Pista de balonmano Van a ser mejoradas al estar incluidas en el «Plan de impacto del JEME para Instalaciones Deportivas».
Gimnasios	2	**Norte:** Cuatro (4) cintas carrera Cinco (5) elípticas Dos (2) bicicletas estáticas Cinco (5) bicicletas de spinning Una (1) máquina de remo Una (1) contractora pectoral Dos (2) press de piernas En buen estado de conservación. **Sur:** Una (1) cinta carrera Dos (2) elípticas Tres (3) bicicletas estáticas Estado aceptable de conservación.
Pistas de tenis	2	Necesita obras de mejora.
Frontón	1	Necesita obras de mejora.
Pista de atletismo	1	De 420 metros de cuerda. Necesita obras de mejora

FIGURA II (2.8.3)-1. Fuente: Subsecretaría de Defensa

Existe personal cualificado en las unidades que, en ocasiones y en función de la disponibilidad, imparten diversos cursos (p.ej. defensa personal). El personal destinado en las unidades alojadas en el Acuartelamiento tiene derecho al uso de las instalaciones.

Durante las horas de actividad son utilizadas por las unidades, de acuerdo a su programa de actividades de Instrucción y Adiestramiento. Se realizan competiciones o prácticas dentro o fuera de la Instalación. Destacan la «Arapiles Race» y la carrera de obstáculos cívico-militar, de gran aceptación a nivel local.

El personal es informado por la OFAP 322, mediante cartelería, con carácter semanal. Igualmente, las unidades trasladan a su personal la información recibida por vía oficial.

Durante el desarrollo de la jornada laboral las instalaciones deportivas son empleadas con asiduidad. Fuera de ésta, fundamentalmente se emplea el gimnasio y, ocasionalmente las pistas deportivas (futbol sala y baloncesto). Por parte de los usuarios se sugiere la adaptación de instalaciones para su empleo en disciplinas deportivas de mayor actualidad (pistas de pádel, salas de musculación, etc.).

Comedores.

El Acuartelamiento cuenta con un único comedor y se encuentra en una zona céntrica del Acuartelamiento, cercano al resto de dependencias y de fácil acceso para todo el personal.

Tiene capacidad para unas 450 personas. Dispone de una cocina debidamente equipada, integrada en el mismo edificio, con capacidad de confección de comidas para 1000 personas aproximadamente.

El sistema de distribución es del tipo autoservicio, atendido por personal de la empresa concesionaria. A petición de las unidades, se realiza distribución de comidas en frío (bolsas) o en termos. El servicio de alimentación atiende al personal militar destinado en el Acuartelamiento, así como al personal transeúnte, unidades en tránsito, en ejercicios y desarrollando actividades en el Campo de Maniobras y Tiro.

En las proximidades del comedor se encuentran los diferentes contenedores de residuos (orgánicos, papel, plástico, vidrios, aceites...); todos ellos de fácil acceso y cumpliendo con la normativa vigente. El grado de utilización arroja una media diaria anual de 30 desayunos, 80 comidas y 35 cenas. El menú diario se compone de dos primeros platos y dos segundos platos a elegir.

Con carácter mensual, la composición de los menús la aprueba el Jefe del Acuartelamiento a propuesta del Servicio de Alimentación. El Servicio de Veterinaria del Acuartelamiento lleva a cabo el control sanitario de los productos empleados. La cantidad y calidad se consideran adecuadas. La presentación de los platos que componen el menú, así como su variedad, cantidad y calidad, es la correcta. Según lo establecido en la Instrucción Técnica 13/14 «Gestión de la alimentación en el ET» del Mando de Apoyo Logístico del Ejército, la prestación del servicio de alimentación se adapta a la modalidad B, en la que la confección y distribución de los menús son responsabilidad de la empresa adjudicataria y las instalaciones pertenecen al Acuartelamiento. La empresa contratada es Catering «La Hacienda» S.L.

La notable valoración del Servicio de Alimentación, que se desprende de las encuestas periódicas en el Acuartelamiento, así como el número de plazas de comidas que con ca-

rácter diario se sirven en el comedor (superior a la media con respecto a otros acuartelamientos), reflejan el alto nivel de satisfacción del personal alojado en el acuartelamiento con el servicio prestado.

Vestuario.

El personal de las unidades alojadas dispone del equipo necesario para el desarrollo de las actividades diarias. El personal militar atiende sus necesidades a través de la aplicación de suministro de prendas de vestuario (AVET) y el personal civil con la reposición anual de prendas y equipos de protección individual (EPI) establecida en el Convenio Laboral. En relación al suministro de vestuario y equipo individual contemplado en la Circular Técnica 09/17 «Funcionamiento del proceso externalizado de adquisición y suministro de vestuario y equipo en el ET», del Mando de Apoyo Logístico del Ejército, cuya gestión se hace a través del AVET y su distribución a través del Almacén Regulador de Paquetería (ARPA) del Acuartelamiento. El grado de satisfacción de los usuarios es elevado.

Además de los puntos asignados a través de la aplicación AVET, se asignan de forma anual para cubrir las necesidades de todas las unidades del Acuartelamiento los correspondientes créditos en equipos de protección individual (EPI) para el desempeño de determinados trabajos y el específico para vestuario del personal civil.

Transporte.

A pesar de pertenecer al término municipal de Sant Climent de Sescebes, la localidad de referencia es Figueres, principal núcleo de población de la zona, que se encuentra a 15 kilómetros del Acuartelamiento. Los accesos por carretera son excelentes y la comunicación con el resto del país es más que satisfactoria, teniendo en cuenta que la autopista AP-7 pasa a escasos kilómetros y Figueres dispone de estación ferroviaria. Hay una línea de autobús que conecta Figueres con Sant Climent, aunque sólo realiza dos viajes al día y en horarios no compatibles con la jornada laboral, por lo que el grado de utilización por parte del personal es prácticamente nulo.

Se cuenta con los medios de la USAC Castro (autobús y furgonetas), así como furgonetas recientemente recibidas por el RI 62. El Acuartelamiento dispone de suficientes zonas para el aparcamiento de los vehículos oficiales y particulares autorizados. Son 620 plazas de aparcamiento para turismos (100 de ellas cubiertas) y 36 para motocicletas (20 de ellas cubiertas).

Otras inquietudes del personal.

Una inquietud del personal que se ha asentado en la zona, es poder permanecer destinado cuando asciende. Este hecho se da no sólo en cuadros de mando sino también en el personal de tropa que cesa en el destino una vez concluido el compromiso inicial.

INSPECCIÓN CONJUNTA DE RÉGIMEN DE PERSONAL Y CONDICIONES DE VIDA: ACUARTELAMIENTO «EL BRUCH».

Generalidades.

El Acuartelamiento «El Bruch», construido a principios del siglo XX, es una verdadera referencia en la ciudad de Barcelona, por su forma singular y belleza arquitectónica. El cuartel fue construido entre 1928 y 1934 en un estilo que recuerda una fortificación

medieval por su profusión de torres, aspilleras y almenas. Tiene forma cuadrangular, con un perímetro de 870 m. y una superficie de 47.238 m2.

Se encuentra ubicado en el distrito de Les Corts de Barcelona, en la Avenida del Ejército. Está situado cerca de la Avenida Diagonal y la Avenida d´Esplugues, de la Zona Universitaria, en el barrio de Pedralbes.

Es una instalación del Ejército de Tierra (ET) en la que se alojan las siguientes Unidades:

– El Regimiento de Infantería «Barcelona» 63 (RI 63).
– Plana Mayor de Mando del Batallón de Transmisiones IV/22 (PLMM BT IV/22).
– Unidad de Servicios de Acuartelamiento «El Bruch» (USAC «Bruch»).

El RI 63, forma parte de la Brigada «Aragón» I. La Brigada «Aragón» I, perteneciente a la División «Castillejos», es una Gran Unidad con una diversidad de capacidades operativas que le permiten afrontar un amplio espectro de misiones, desde el combate de alta intensidad hasta el apoyo a autoridades civiles. El RI se estructura en una PLMM y un Batallón de Infantería (BIMT I/63).

El Regimiento de Transmisiones núm. 22 (RT 22) tiene la misión de apoyar a los usuarios de los Sistemas de Telecomunicaciones e Información (CIS) del ET además de ejercer la ciberseguridad a su nivel. El Batallón de Transmisiones IV/22 actúa en la demarcación territorial de la Tercera Subinspección General del Ejército-Pirenaica (SUIGEPIR) y en el Acuartelamiento «El Bruch» se ubica la PLMM BT IV/22.

Aspectos generales de la visita.

El porcentaje de personal destinado forzoso es menor del 11% entre los oficiales y de un 2% del personal de Tropa del RI 63. En las otras dos unidades los valores no son significativos, debido a que la muestra es pequeña y cualquier cambio tiene gran incidencia en el porcentaje final.

El RI 63 realiza de media anual entre maniobras, operaciones en el exterior u otras comisiones de servicio unos 160 días al año. El BT IV/22 y la USAC tienen, ocasionalmente, comisiones de hasta 1 mes de duración por cursos en otras unidades o acuartelamientos.

Las diferentes guardias que se realizan, con expresión del número aproximado que se realiza anualmente, son las siguientes:

– Guardia de seguridad:

  • Suboficiales: 13 guardias de 24 horas.
  • Tropa: 12 guardias de 24 horas.

– Guardia de orden:

  • Oficiales: 15 guardias de 24 horas en el turno de diario y 72 horas en el turno de fin de semana.
  • Suboficiales: 8 guardias de 72 horas.
  • Tropa: 7 guardias de 24 horas en el RI 63 y 7 días en la USAC y PLMM BT IV/22.

Permisos, reducciones de jornada y licencias.

Todo el personal tiene conocimiento, a través de las PLMM de batallón y regimiento, suboficiales y cabos mayores, auxiliares de compañía, pantallas de televisión en los edi-

ficios de las compañías, tablones de anuncios, lectura en la Orden del Día de la unidad y charlas impartidas en las compañías, de su derecho a disfrutar las licencias y permisos periódicos y extraordinarios que le puedan corresponder.

La ficha personal de permisos se autoriza por el jefe de compañía o superior jerárquico y se carga en SIPERDEF-VAPER por la S1 del batallón.

Siempre que se realiza un ejercicio tipo jornada continuada o guardia de 24 horas o más se otorga al personal el correspondiente descanso obligatorio y adicional. En caso de ejercicios de mayor duración que transcurran en días festivos o fines de semana, se otorgan días adicionales como compensación hasta un máximo de 10 al año.

Expedientes psicofísicos, bajas y drogadicción.

En el RI 63 se han tramitado 9 expedientes. No hay expedientes en el resto de unidades. El número total de bajas temporales es el siguiente: 60 en el RI 63 (1 menos de 15 días, 13 entre 15 y 30 días y 46 más de 30 días); 17 en la PLMM BT IV/22 (8 menos de 15 días, 4 entre 15 y 30 días y 5 más de 30 días); 4 en la USAC (3 menos de 15 días y 1 entre 15 y 30 días). Se imparten charlas-coloquios al objeto de la prevención del consumo de drogas apoyados en el gabinete de psicología.

Existe un servicio de prestación de asistencia primaria a los consumidores que lo necesiten o demanden y el personal con positivos es asesorado sobre su existencia y la posibilidad de solicitarlo. Se ha prestado este servicio, a demanda del personal interesado, en 2 ocasiones en el último año. La eficacia ha sido alta.

Se ha proporcionado información sobre las responsabilidades disciplinarias o penales en que se incurre ante el consumo de droga mediante charlas a nivel subunidad y mediante lectura de fichas del Plan Antidrogas del ET.

Se han realizado análisis a 457 militares del RI 63, 11 de la PLMM BT IV/22 y 32 en la USAC, resultando 11 positivos en el RI 63 y 1 en la USAC.

Oficina de apoyo al personal (OFAP).

Existe 1 OFAP tipo «B» activada, situada en las instalaciones del acuartelamiento y con un horario general de apertura de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas. La plantilla actual existente en la OFAP es de un suboficial y un cabo primero, sin exclusividad de cometidos.

Instalaciones con las que cuenta la OFAP:

– Una Sala Multimedia con capacidad para 16 personas.
– Un aula con capacidad para 35 personas con equipo de TV, proyector y acceso a intranet.
– Un aula con capacidad para 25 personas con equipo de TV, proyector y acceso a intranet.
– Salón de Actos.

La OFAP difunde al personal de las unidades alojadas en el acuartelamiento información relativa a ofertas, promociones e información publicada en los Boletines Oficiales del Estado y de Defensa.

La información se obtiene de los Boletines Oficiales (BOE, BOD, BOME, etc.), páginas WEB militares (EJÉRCITO, MINISDEF, INFOTROPA, etc.), así como de todas aquellas páginas WEB y prensa escrita de la que se pueda obtener alguna información de interés.

El acuartelamiento dispone de un sistema de cartelería electrónica, situada en distintos puntos, que permite difundir noticias de interés.

Características de los alojamientos.

– Residencia Logística Militar «Pedralbes» de Barcelona.

La Residencia Logística Militar «Pedralbes» está situada en la Avenida Diagonal 666 (Barcelona). Está disponible para cuadros de mando y personal de tropa con una relación de servicios de carácter permanente. Depende orgánicamente de la SUIGE. La Residencia se encuentra ocupada casi en su totalidad y tiene una capacidad de alojamiento de 185 plazas distribuidas en 117 habitaciones (56 individuales, 22 dobles y 39 de matrimonio). Dispone de los siguientes servicios: Parking, bar-cafetería, camas supletorias, lavandería, comedor salón multiusos, sala de TV, sala de juegos, sala de lectura, piscina, gimnasio y zona WIFI.

– Cuadros de mando (CUMA).

El acuartelamiento tiene 42 habitaciones (40 individuales, 1 doble y 1 triple) con una capacidad total de alojamiento para 45 personas, tanto para personal masculino como femenino. Los alojamientos disponen de los siguientes servicios comunes: Sala TV, con servicio de máquinas de café, refrescos y aperitivos, internet (WIFI). También cuentan con una sala de juegos con mesa de ping-pong, futbolín y lectura.

Las habitaciones están equipadas con el módulo de alojamiento básico, integrado por los siguientes elementos: cama (somier, colchón y almohada), cabezal, cortinas, mesilla, mesa escritorio, lámpara de lectura, silla y armario. Además, cuentan con el siguiente equipamiento adicional: calefacción, ventilador, televisión y frigorífico. Hay alojadas 34 personas, con un grado actual de ocupación del 75%.

Existen los siguientes vestuarios para cuadros de mando:

– EDIFICIO 201 (1 vestuario) Personal femenino

- Capacidad: 7 plazas.
- Ocupación: 3 plazas.
- Porcentaje de ocupación: 43%

– EDIFICIO 203 (2 vestuarios) Personal masculino

- Capacidad: 109 plazas.
- Ocupación: 101 plazas.
- Porcentaje de ocupación: 93%.

La valoración de los usuarios sobre las instalaciones es de aceptable.

– Militares de Tropa y Marinería (MTM).

En el Acuartelamiento «El Bruch», los edificios de alojamiento para el personal de tropa se disponen en 14 módulos. Cada módulo tiene 9 habitaciones, con 3 camas cada una,

que permiten alojar a 27 personas, salvo dos de los módulos cuya capacidad es de 24 personas. Cada módulo dispone de una lavadora, dos frigoríficos y un microondas para uso común. Se están instalando ventiladores de techo. Los alojamientos para MTM disponen de un total de 372 plazas, de las cuales están 296 ocupadas, siendo el porcentaje de ocupación del 79%. Los alojamientos están distribuidos entre las unidades alojadas. El BIMT I/63 dispone de 10 módulos masculinos y 1 femenino. El resto de unidades utilizan los otros 2 módulos masculinos y el femenino, que además se usa para transeúntes femeninos.

Los módulos son de dos tipos:

– 9 habitaciones de 3 personas. Una con aseo privado, el resto hace uso de los aseos comunes.
– 6 habitaciones de 3 personas y 3 habitaciones de 2 personas, todas ellas con aseos comunes.

Edificios de vestuario y capacidad:

– EDIFICIO 204 (Vestuario 1) Planta baja:

  • Personal RI 63 masculino
  • Capacidad: 123 plazas
  • 28 duchas
  • 1 taquilla grande por persona
  • Ocupación: 110 plazas
  • Porcentaje de ocupación: 89 %

– EDIFICIO 203 (Vestuario 2) 1ª planta izq.

  • Cabos 1º y Cabo Mayor distintas Unidades
  • Personal del RI 63 (Tropa)
  • Capacidad: 71 plazas
  • 9 duchas
  • 1 taquilla grande por persona, Cabos 1° taquilla grande y 1 pequeña.
  • Ocupación: 49 plazas.
  • Porcentaje de ocupación: 69 %

– EDIFICIO 203 (Vestuario 5) 2ª planta dcha.

  • Personal de tropa de la USAC, BT IV/22, IGE
  • Capacidad: 68 plazas
  • 15 duchas
  • 1 taquilla grande por persona
  • Ocupación: 45 plazas
  • Porcentaje de ocupación: 66 %

– EDIFICIO 201 (Vestuario 6 - femenino)

  • Personal de tropa femenino
  • Capacidad: 30 plazas
  • 4 duchas
  • 1 taquilla grande y una pequeña
  • Ocupación: 23 plazas
  • Porcentaje de ocupación: 76 %

La opinión generalizada de los usuarios sobre las instalaciones es aceptable.

Instalaciones de ocio y deportivas y actividades.

El acuartelamiento dispone de gimnasio, zona calistenia, sala «crossfit», y pista voleibol- baloncesto. El gimnasio se renovó en el año 2024. La zona de Calistenia fue construida en el año 2024. La sala «crossfit» fue construida en 2019 y se encuentra en un estado óptimo. La pista de voleibol-baloncesto está pendiente de que se lleve a cabo la contratación para mejorarla. Se dispone de redes, balones, juegos de mesa, raquetas bádminton, diana dardos.

En el RI. 63 hay 2 militares con el curso de Instructor en Educación Física y se fomenta la participación en competiciones deportivas del ET y de ámbito civil. Todo el personal destinado tiene derecho al uso de las instalaciones y el grado de utilización de las instalaciones deportivas es muy elevado.

El personal es informado por las OFAP de las ofertas de DIAPER y entidades civiles, a través de los tablones de anuncios, del correo electrónico, SharePoint, Intranet, CCTV y a través de las plataformas autorizas por MINISDEF. Asimismo, las unidades trasladan a su personal la información recibida por vía oficial. La opinión general es buena.

Comedores.

El acuartelamiento cuenta con un solo comedor. Su composición es de autoservicio/barra distribución. El comedor dispone de unas instalaciones con capacidad y calidad altas. Su grado de utilización es diario y el reparto de comidas se realiza según Acuerdo Marco.

La recogida de residuos se lleva a cabo según la legislación vigente. La cocina cuenta con suficiente capacidad para dar el servicio diario al acuartelamiento, y la calidad de las instalaciones es alta. Diariamente, de lunes a jueves, suelen hacer uso del servicio 150 personas bajando a 120 los viernes para la primera comida. La segunda comida y el desayuno se realiza casi en exclusividad por personal de servicio. Los menús que elabora la empresa adjudicataria se ajustan a los pliegos de prescripciones técnicas de la contrata, y se someten a revisiones tanto veterinarias como por parte del personal de la USAC. La valoración general del servicio es buena.

El servicio de restauración esta externalizado, modalidad «B», siendo la empresa adjudicataria Catering «La Hacienda». La valoración es positiva.

Vestuario.

El personal de las unidades dispone del equipo necesario para el desarrollo de las actividades diarias intrínsecas a la misma (el personal militar atiende sus necesidades a través de la aplicación de suministro de prendas de vestuario (AVET) y el personal civil con la reposición anual de prendas y EPI establecida en el Convenio Laboral). Las unidades alojadas no disponen de vestuario específico en dotación.

En las mismas condiciones que el personal masculino, todo el personal femenino está dotado de sus correspondientes uniformes. Con respecto a la uniformidad para personal gestante, las necesidades están completamente cubiertas mediante las solicitudes que la 4ª Sección de la PLMM de la USBAD gestiona directamente con el PCAMI.

La reposición de prendas se realiza mediante la aplicación AVET para todas las unidades. La ropa de trabajo y EPI con créditos específicos para BT IV/22 y la USAC

Transporte.

El Acuartelamiento «El Bruch» está situado en la Avenida del Ejército 1-7, en el distrito de Les Corts, en la zona oeste del término municipal de Barcelona.

En cuanto a los transportes públicos próximos, llega el metro, una gran variedad de autobuses metropolitanos y líneas de tranvía, haciendo que el acceso y salida del acuartelamiento en transporte público sea muy accesible. El acceso en coche es cómodo por estar junto al acceso principal a la ciudad y a la circunvalación.

Los medios de transporte oficiales son en su mayoría de la USAC.

El personal se ha de ajustar al horario del servicio público, teniendo en cuenta que el horario de la Base es de 07.30 a 15.00 horas. Existe una amplia cobertura del transporte público para acceder al acuartelamiento. Respecto al Metro, llega la línea 3 y 9S. Existe gran variedad de autobuses metropolitanos y líneas de tranvía.

El acceso o salida por FFCC (AVE) implica un desplazamiento de unos 15 minutos hasta llegar a la parada «Estación de Sants», donde se centralizan los trenes de media y larga distancia AVE. El acceso se inicia en la parada de Metro L3 «Zona Universitaria», justo en la Avenida Diagonal, recorriendo 5 paradas hasta apearse en «Estación de Sants».

El uso del transporte público es el más empleado y solicitado por el personal destinado en el acuartelamiento por la variedad de tipos y número de líneas accesibles.

El aparcamiento disponible en el acuartelamiento cubre las necesidades de manera general. Sin embargo, en los alrededores de las instalaciones militares es muy complicado aparcar debido a las restricciones municipales.

INSPECCIÓN CONJUNTA DE RÉGIMEN DE PERSONAL Y CONDICIONES DE VIDA: ESCUELA NAVAL MILITAR.

Generalidades.

La ENM es la escuela de enseñanza militar de formación de oficiales de la Armada. Depende orgánicamente del Almirante Director de Enseñanza Naval (ADIENA) y, a través de éste, de la Jefatura de Personal de la Armada. En aspectos puntuales de carácter logístico y protocolario tiene dependencia del Almirante del Arsenal de Ferrol.

Como centro universitario de la Defensa (CUD) de la Armada, tiene relaciones funcionales con la Universidad de Vigo, a través del pertinente convenio.

La ENM, como centro docente, imparte la enseñanza militar de formación a alumnos de las escalas de oficiales de los cuerpos General, de Infantería de Marina, Intendencia e Ingenieros, que reciben formación durante todo el curso académico, a lo largo de varios cursos. En el caso de los cuerpos General y de Infantería de Marina, las enseñanzas son de nivel universitario y se imparten en el ámbito del CUD. Además, imparte cursos para alumnos de los cuerpos comunes, reservistas voluntarios y de la especialidad de segundo tramo de Ciberdefensa. Todo esto da una idea de la variedad y complejidad de los cometidos docentes, lo que requiere de una gran provisión de personal-profesor.

El batallón de alumnos está constituido por un promedio de 500 personas de forma continua y, puntualmente por periodos de tiempo limitados, se ve incrementado con personal de los cursos señalados en el párrafo anterior.

Los currículos de la enseñanza militar de formación incluyen siempre módulos de instrucción y adiestramiento, que determinan otra serie de demandas: simuladores, lanchas de instrucción (LLII), veleros escuela (VVEE) y vehículos de infantería de marina, lo que supone que la ENM deba disponer de muelles, garajes y diversos servicios, que implican notables exigencias en medios de apoyo logístico, mantenimiento, etc.

Los requisitos docentes establecidos en los diferentes currículos exigen, asimismo, contar con un número elevado de instalaciones deportivas: piscina climatizada, gimnasio, pistas deportivas, etc., lo que, nuevamente, da una idea de la complejidad del sostenimiento.

La Escuela está compuesta por las siguientes unidades asociadas de forma indisociable a la función docente y a la administración y servicios de apoyo al Batallón de alumnos.

– Escuela Naval Militar.
– Centro de Apoyo Informático.
– Lanchas de Instrucción.
– Veleros Escuela.
– Tren Naval.
– Gabinete de Psicología de la ENM.
– Servicio Farmacéutico de la ENM.
– Sección Jurídica de la Armada en la ENM.

Para dar asistencia al personal de tan diversos cuerpos y escalas, la ENM cuenta con dos residencias logísticas para cuadros de mando y una para personal MTM.

La ENM también tiene una elevada demanda en aspectos protocolarios y de actos militares. Cabe destacar que dispone de Unidad de música propia.

Disponer de tan diversas instalaciones, en particular de los muelles de atraque, implica cometidos adicionales como puerto de apoyo a otras unidades de la Armada.

Resultados de la inspección.

Marín es una localidad separada de las cabeceras de zona de la Armada (Ferrol, Cartagena, Cádiz y Madrid), donde no existe otra unidad que la ENM y sus unidades de apoyo. En 2024 se modernizaron las instalaciones, mejorando los alojamientos e infraestructuras deportivas para dotación y alumnos. Se espera la aprobación de 900 mil euros para reacondicionar un cuartel antiguo y ampliar la capacidad de alojamiento.

– Oficiales: Los cometidos de los oficiales son variados. Los más significativos son:

  - Profesor: los diferentes planes de estudios (para oficiales del cuerpo General y de Infantería de Marina, con y sin titulación previa; para oficiales de los cuerpos de Intendencia e Ingenieros; para militares de carrera y complemento…), requieren profesores para las asignaturas militares y profesores-tutores.
  - Mandos de brigada: Cada compañía de alumnos tiene un oficial al mando, de empleo teniente de navío (TN) con la denominación tradicional en la Armada de «comandante de brigada», y que salen del cuadro de profesores. La importancia de los cometidos que desempeñan se ve reflejada, en el caso de los mandos de bridada de los alumnos de nuevo ingreso, en que están considerados, para el Cuerpo General, como mando de unidad. Igualmente lo está el Jefe de Batallón de alumnos, de empleo capitán de corbeta (CC).
  - Actividades de instrucción y adiestramiento: Los oficiales del Cuerpo General, están al mando de las lanchas de instrucción (empleo TN) y de las goletas (empleo CC), en las diferentes salidas semanales a la mar.

- Los oficiales realizan, además, comisiones en el exterior (embarque de fin de curso de 40 días de duración, embarque en el Juan Sebastián de Elcano de 6 meses, destacamento en la isla de Alborán); asimismo, es frecuente que el personal con empleo TN, durante su período de destino deba realizar el curso de capacitación para el ascenso a CC (CCADEC).
- Adicionalmente, deben asumir cometidos no docentes, de carácter administrativo (Secretario de la Dirección, de la Jefatura de Estudios, …).
- Se suma a estos factores que en el empleo de TN es habitual que los oficiales estén formando sus familias, lo que implica que un porcentaje de ellos tenga que acogerse a las medidas de conciliación.
- Por último, los oficiales montan las guardias y servicios de la ENM.

– Suboficiales: El caso es similar al de los oficiales, ya que, en las especialidades de mecánica y electricidad, los suboficiales actúan como instructores y como mantenedores, además de montar las correspondientes guardias de seguridad y/o mantenimiento. Los medios de la ENM se han visto incrementados en 2 lanchas de instrucción y 1 goleta-escuela.
– Marinería y tropa: En estos empleos los cometidos a realizar son de apoyo y servicios. Es de destacar que el personal de marinería de las especialidades de mecánica, electricidad, maniobra y navegación y administración es clave en la preparación de eventos y actos militares y en la adecuada preparación y ejecución de visitas (de organismos, asociaciones civiles, colegios, etc).
– Personal civil: El número de efectivos de personal civil ha ido disminuyendo en los últimos años, principalmente motivado por las jubilaciones. Los servicios de limpieza, restauración/hostelería, fisioterapia, jardinería y otros mantenimientos generales/específicos están contratados. Los servicios en la cocina de alumnos, residencias logísticas y otros están externalizados mediante contratas y funcionan de forma satisfactoria.
– Porcentaje de personal destinado con carácter forzoso: 11,86 % de oficiales, 8,6% de suboficiales y 11,25% de tropa y marinería.
– Guardias, servicios y comisiones. Las guardias que se realizan en la ENM son:

- Oficiales: Comandante de la Guardia, de 24 horas, cada 20 días.
- Suboficiales: Suboficial de Guardia de Seguridad, de 24 horas, cada 37 días. Suboficial de mantenimiento, de 9 horas, cada 7 días.
- Tropa y Marinería: Cabo 1º de Guardia de Seguridad, de 24 horas, cada 27 días. Guardias de Cabos y Marineros, de 24 horas, cada 14 días.
- Las actividades, maniobras, comisiones de servicio que suponen ausencias superiores a un día son:

MANIOBRAS, ACTIVIDADES, COMISIONES …	Nº personas / Tiempo de ausencia (aproximado)		
	Oficiales	Suboficiales	Tropa y Marinería
Crucero en el B/E "Juan Sebastián de Elcano"	3 / 180 días	---	---
Crucero fin de curso de los Veleros Escuela	8 / 30 a 50 días	6 / 30 a 50 días	4 / 30 a 50 días
Semanas de Instrucción y Adiestramiento	8 / 14 días	4 / 14 días	2 / 14 días
Nocturnas y Pernoctas LL.II.	4 / 24 días	4 / 24 días	2 / 24 días
Salidas diarias de prácticas de VV.EE. y LL.II.	4 / 40 días	4 / 40 días	2 / 40 días
Campamentos y Prácticas de campo de Inf. de	5 / 30 días	1 / 30 días	6 / 30 días
Destacamento Naval de Alborán	5 / 25 días	---	4 / 25 días
Personal sanitario comisionado de apoyo a la	3 / 40 días	---	---

FIGURA II (2.8.3)-2 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Permisos, reducciones de jornada y licencias.

El personal tiene conocimiento de las licencias y permisos periódicos y extraordinarios. La carga de los días de permisos, asuntos propios o días adicionales solicitados se lleva a cabo en la oficina del Detall de Dotación, a través del módulo VAPER del Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF).

Tras la realización de maniobras, adiestramientos y comisiones fuera de la base se proporciona un día de descanso por cada festivo que hubiera permanecido de maniobra.

En el caso de la realización de una guardia de 24 horas, se proporciona un día de descanso obligatorio. Además, por la realización de guardias durante el transcurso del año, se provee de diez días adicionales de descanso, al año.

Expedientes psicofísicos, bajas y drogadicción.

Desde el año 2023 se han instruido ocho expedientes de evaluación extraordinaria de la aptitud psicofísica para el servicio a personal militar de Tropa y Marinería, seis de los cuales han implicado el cese en el destino.

Las bajas temporales y su duración son las siguientes:

– Oficiales: 1 (más de 30 días).
– Suboficiales: 5 (1 entre 15 y 30 días y 4 de más de 30 días).
– Tropa y marinería: 27 (2 menos de 15 días, 4 entre 15 y 30 días, 16 más de 30 días).

La ENM dispone de un plan de prevención de drogas, que incluye controles aleatorios a lo largo del año, así como acciones formativas encaminadas a la prevención. Se han realizado 536 analíticas entre el personal destinado y los alumnos, resultando sólo un positivo en un miembro del personal de tropa. Adicionalmente, aquel personal que tiene previsto desplegarse en unidades de la Flota, o embarcar en el Crucero de Instrucción en el Juan Sebastián de Elcano realiza el correspondiente control previo.

Oficina de Apoyo al Personal (OFAP).

La ENM dispone de una OFAP tipo C, dependiente del Organismo de Apoyo al Personal del Arsenal de Ferrol. Su plantilla actual consta de un Oficial (Jefe Detall) como coordinador y está ubicada en el Cuartel «Méndez Núñez», con dos puestos de atención y con una sala de ordenadores para consulta. Entre sus cometidos se incluye el dar publicidad a la información relevante que llega a través de la orden diaria y resolver consultas planteadas por el personal. Anualmente se remite informe de actividad anual a la OFAP de Ferrol.

La OFAP no atiende a los alumnos, ya que utilizan otros canales de información que incluyen la carta de acogida a la ENM, instrucciones para la fase de acogida para alumnos de nuevo ingreso, programas específicos de tutoría para los aspectos docentes y el apoyo global de los comandantes de brigada. Se estima que el tipo de OFAP y su funcionamiento es el adecuado para esta unidad.

Características de los alojamientos.

Una parte de los oficiales destinados en la ENM disponen de pabellones de cargo. Algunos de ellos están ubicados en Pontevedra (Mollabao). Por otra parte, el INVIED considera,

según el Anexo I de la Orden Ministerial 55/2023, que Marín está incluida en el grupo 5 de las ayudas por movilidad.

Los cuadros de mando disponen de dos residencias logísticas, la Residencia de Oficiales «Javier Quiroga» y la Residencia de Suboficiales «Contramaestre García-Romeral», adscritas a la ENM, con un total de 94 habitaciones como alojamiento logístico y de descanso (RMDA).

El personal de tropa y marinería dispone del Cuartel «Méndez Núñez» y la residencia «Portocelo».

La Escuela cuenta con dos cuarteles (edificios) para alumnos, con capacidad total de 352 plazas. Disponen de aseos comunes y zonas de estudio.

– Residencia de Oficiales «Javier Quiroga».

Dispone de 44 habitaciones. Actualmente hay 10 oficiales alojados en régimen de residencia logística. La ocupación aumenta durante la fase de presente del curso de la especialidad de segundo tramo de ciberdefensa.

El estado general del edificio es bueno, si bien los sistemas de aislamiento y calefacción están finalizando su ciclo de vida. Dispone de sistema wifi.

Ofrece servicios de cocina, comedor y cafetería a cargo de la empresa civil «ALVIMAR»; salón, sala tv, sala de juegos, zona aseos, zona de conserjería a cargo de la empresa «INTEGRA»; y servicio de lavandería, limpieza de habitaciones y zonas comunes a cargo de la empresa civil «CLECE».

Los porcentajes de ocupación son variables y aumenta en la época estival, llegando en agosto a un 95% de ocupación y manteniéndose en torno al 50% el resto del año. La opinión de los usuarios respecto a los servicios e instalaciones es buena.

– Residencia de Suboficiales «Contramaestre García-Romeral»

Dispone de 50 habitaciones que incluyen 2 clasificadas como «VIP» y 2 adaptadas para personas con discapacidad. Actualmente, hay 32 suboficiales y 4 civiles con alojamiento en régimen de residencia logística. El porcentaje de ocupación en el año 2023 fue del 71,44%.

La residencia y todas las habitaciones disponen de servicio de climatización. Los servicios de comedor, conserjería y lavandería los llevan a cabo las mismas empresas de la residencia de oficiales. Además, dispone de lavandería y un office para el personal alojado con carácter logístico.

La opinión general de los usuarios respecto a los servicios e instalaciones es buena.

– Cuartel y residencia de tropa y marinería.

El cuartel de marinería «Méndez Núñez» dispone de 26 plazas de alojamiento, distribuidas en 11 habitaciones para 2 personas y 1 para 4 personas. Los aseos son comunes. Dispone además de un módulo de vestuarios con 20 taquillas.

La residencia «Portocelo» cuenta con 4 habitaciones individuales y 2 dobles. Todas las habitaciones tienen aseo.

El cuartel y la residencia comparten edificio, que, en su planta baja, dispone de comedor, cafetería, una sala de estar y una sala de juegos. El edificio alberga la OFAP.

El porcentaje actual de ocupación es del 60%.

El edificio aporta flexibilidad de alojamiento a la ENM, ya que es muy modulable, lo que permite alojar diferentes grupos de personas y distribuirlos por sexos.

Instalaciones de ocio y deportivas y actividades.

– Instalaciones en tierra.

  - Piscina climatizada: Dispone de sus propios vestuarios y una capacidad total para 350 espectadores.
  - Pabellón polideportivo: Es cubierto con capacidad para 600 espectadores. Tiene una pista polideportiva (baloncesto, balonmano, fútbol sala, voleibol y bádminton) y un gimnasio renovado de excelente calidad. Dentro del pabellón existe también una galería de tiro para carabina y pistola neumática. El pabellón dispone de sus propios vestuarios y está ubicado de forma anexa a la piscina.
  - En las inmediaciones se dispone de un campo de fútbol 7, dos pistas de pádel, dos pistas de tenis, dos pistas polideportivas al descubierto y una pista de atletismo.

Las instalaciones se usan de manera cotidiana por los alumnos y personal de dotación. Su uso para competiciones requiere adaptaciones, porque las medidas de la piscina y de la pista de atletismo no son estándar.

Cada 6 años se celebran en la ENM los campeonatos interacademias, en los que participan la Academia General Militar y la Academia General del Aire y del Espacio. Esto impone una exigencia mayor, si cabe, en lo relacionado con el adecuado mantenimiento de todas las instalaciones.

La ENM presta auxilio a asociaciones y equipos locales y en ocasiones se ceden las instalaciones para que puedan hacer entrenamientos/partidos.

Los alumnos participan en algunas competiciones en representación de la Escuela (liga de baloncesto y alguna carrera popular en las inmediaciones de Marín.

Existe personal cualificado que asesora sobre las actividades o cursos deportivos o de ocio que se realizan en el Establecimiento y profesores titulados para impartir materias relacionadas con la educación física en el ámbito docente/curricular.

Como propio de su idiosincrasia, la ENM cuenta con una Comisión Naval de Regatas con embarcaciones de vela para regatas (diferentes a los veleros de instrucción). Se participa en regatas locales y en ocasiones se acoge el campeonato nacional militar de vela (clase «snipe»). Alumnos de la ENM participan también en campeonatos internacionales militares de vela.

Como resultado de la inspección se considera que el número de instalaciones deportivas y su estado es bueno, y esto es así debido tanto a la inversión económica en el mantenimiento como al personal implicado.

Comedores. La ENM dispone de 4 comedores:

– Comedor de Alumnos, con capacidad para 600 personas; de uso diario. La composición del personal de cocina es mixta: militar y civil. El reparto de la comida se hace

por línea en el desayuno y la cena. El servicio de comida es servido en mesa, y los camareros los aporta la contrata externa que lleva los otros comedores. La valoración de la alimentación es positiva.
– Comedor de Marinería, con capacidad para 200 personas y de uso diario. Regentado por una contrata externa, sirve al personal de dotación y civil que lo desee. La comida está subvencionada en un 50% para el personal que debe trabajar por la tarde.
– Comedor de la Residencia de oficiales, con capacidad para 100 personas. El servicio lo presta una contrata externa.
– Comedor de la Residencia de suboficiales, con capacidad para 150 personas. El servicio se presta por una contrata externa y sólo abre en verano. Durante el invierno abre en momentos puntuales. La cafetería anexa abre de lunes a jueves en invierno.

Prendas de vestuario.

La ENM dispone de un Servicio de Vestuarios integrado en el Almacén Virtual de la Armada. A través de dicho Servicio se realizan puntualmente las entregas de los distintos módulos de vestuario aprobados y las reposiciones de prendas reglamentariamente establecidas, tanto para alumnos como para dotación.

El Servicio de Vestuarios proporciona un servicio de venta físico y «online» en el Bazar, que permite la adquisición de todas las prendas de uniformidad necesarias.

El vestuario utilizado está determinado reglamentariamente y se considera adecuado para las actividades desarrolladas, tanto por los alumnos, como por la dotación.

Se estima que el funcionamiento del servicio de vestuario es óptimo, y que las uniformidades establecidas por la Armada son adecuadas al uso que se exige.

Transporte.

Los medios de transporte externos a la ENM son adecuados. Marín cuenta con un servicio de autobuses con una parada junto a la ENM. Existe estación de tren en Pontevedra y aeropuerto en Vigo. El acceso a la ENM se puede hacer a pie, utilizando los medios citados para llegar a la entrada, o en coche. La ENM dispone de plazas de aparcamiento sin restricciones.

Para uso en actividades docentes o de instrucción y adiestramiento, la ENM dispone de un destacamento de autos que cubre las necesidades de transporte de los alumnos y del personal destinado. Este destacamento cuenta con personal militar y civil, que realizan funciones de conductores y de mantenimiento. Los conductores se activan en turnos de servicio para cubrir el mayor número de horas posible. Se va a iniciar una obra para mejorar las instalaciones de este destacamento.

INSPECCIONES ESPECÍFICAS EN EL EJÉRCITO DE TIERRA.

Además de las dos inspecciones conjuntas, ya expuestas, por parte del Mando de Personal del ET se han realizado otras cuatro inspecciones específicas:

– Inspección específica a la Base «El Goloso». Madrid.
– Inspección específica a la Base «Araca». Vitoria-Gasteiz.
– Inspección específica al Acuartelamiento «Soyeche». Munguía. Vizcaya.
– Inspección específica a la Base «San Jorge». Zaragoza.

La información recibida del Ejército de Tierra es extensiva tanto para las dos inspecciones conjuntas como para las cuatro específicas.

Condiciones de vida.

- Los vestuarios están dispersos, no agrupados por unidades y son considerados insuficientes. Existe un déficit muy importante de taquillas del modelo nuevo, lo que dificulta en gran medida el almacenamiento de los equipos individuales. En relación al número de baños y duchas, la ratio para el personal que los usa es muy ajustado.
- En relación a los alojamientos, los cuadros de mando, en general, no tienen dificultades para encontrar alojamiento en la Residencia Logística Militar de la plaza correspondiente (a excepción del Goloso), que suelen estar siempre entre el 80 y el 90% de ocupación. En lo que respecta al servicio de alojamiento de las bases para la tropa, el número de plazas es ajustado. En la mayoría de los casos, el mobiliario y el material de las zonas comunes es antiguo, así como los baños que necesitan ser reformados.
- Los servicios de alimentación son externalizados en todas las bases, existiendo, en general, un aceptable grado de satisfacción con el servicio. Hay quejas, especialmente en los desayunos, cenas y comidas en frío, debido a la merma en la cantidad y la calidad de los productos suministrados, todo ello achacado a la escalada de precios sufrida y al mantenimiento del valor de la plaza de alimentación. Las instalaciones de las cocinas se encuentran en un estado aceptable, pero el mobiliario, menaje y enseres de cocina en ocasiones es defectuoso y necesitaría reposición.
- Existen otros servicios como limpieza, lavandería, peluquería y jardinería. Estos servicios tienen un buen grado de aceptación.
- Las instalaciones deportivas están sufriendo procesos de mejora en general, en función del crédito disponible de cada base. Donde peor valoración se ha recibido en relación a las instalaciones deportivas ha sido en «El Goloso».
- En relación al transporte público, todas las bases inspeccionadas tienen líneas de transporte público que hacen posible llegar al trabajo. No obstante, debido a la rigidez de estos horarios, la mayoría del personal opta por vehículo particular. En general, se dispone de aparcamientos suficientes y adecuados para todo el personal, aunque el número es limitado. La Base «El Goloso», es la que mayores problemas tiene en este sentido, solucionando el problema con un parking exterior, como medida transitoria hasta que se pueda construir el aparcamiento previsto dentro.
- En cuanto a las actividades culturales y de ocio, se dispone de medios de ocio basados en las nuevas tecnologías, existiendo un control de acceso a los mismos y siendo el horario de utilización ilimitado al accederse vía WIFI. Las OFAP gestionan y organizan actividades para el personal. Además, proporcionan información sobre actividades socio-culturales, de ocio y deportivas de interés para el personal.
- Es digno de mención las dificultades que ocasiona el hecho de que las distintas zonas de la Base «San Jorge» no estén comunicadas internamente. Existe un proyecto de unir de manera interna todas las zonas, el cual está a la espera de presupuesto.

Condiciones de trabajo:

- Los puestos de trabajo disponen de las condiciones adecuadas y las bases están suficientemente equipadas en cuanto a nuevas tecnologías que apoyen al trabajo.
- La normativa en prevención riesgos laborales se aplica en todas las bases, disponiendo todas las unidades de un representante y un responsable de su vigilancia y cumplimento.
- En general, existe un aceptable grado de cobertura de la RPM en unidades de la Fuerza, excepto en «El Goloso» que, al estar en la capital, dispone de un grado de cobertura bajo. En cambio, en unidades logísticas o de Apoyo a la Fuerza, el grado de

cobertura es crítico y, además, un elevado número personas recurren a medidas de conciliación familiar. Del mismo modo, la RPT de personal civil está en niveles muy bajos.
– Por lo general, existe un porcentaje muy bajo de destinos forzosos (mayoría de tenientes y sargentos egresados cada año). Como excepción, cabe destacar el caso de las unidades ubicadas en Cataluña, especialmente en oficiales y suboficiales.
– Se constata un desconocimiento general de la normativa relativa a iniciativas y quejas.

Desarrollo profesional:

– Existe un gran desconocimiento por parte del personal de tropa sobre la orientación en el ET, así como la existencia de agentes orientadores.
– El personal de tropa muestra un gran interés por la condición de reservista de especial disponibilidad (RED).
– Muchas inquietudes de los interesados en el proceso de evaluación. Hay desconocimiento del procedimiento de evaluación y de la normativa que la regula. Sin embargo, sí que existe un amplio conocimiento por parte de los oficiales y suboficiales del Plan de Acción de Personal (PAP).
– Se constata que el personal de tropa de las distintas bases es conocedor de los diferentes cursos de formación que se convocan y que, por parte de las unidades de las bases, no existen inconvenientes ni dificultades técnicas para facilitar el acceso a los cursos tanto de formación como de preparación para el acceso a la escala de suboficiales, a la condición de permanente, a la Guardia Civil o a la Policía Nacional.
– En cuanto a los asuntos relativos a las armas particulares se constata un desconocimiento general de procedimientos y responsabilidades.

Carácter social:

– Conciliación familiar. El personal tiene conocimiento de su derecho a disfrutar de las medidas implantadas según normativa. Existe un gran número de solicitudes de reducción de jornada y de licencias por asuntos propios, lo cual incide en la operatividad de las unidades.
– Integración social. Dentro de las actividades que se realizan en las BAE para la integración de las familias, se organizan jornadas de puertas abiertas. El personal se encuentra totalmente integrado en las unidades que se alojan en la BAE, trabajando y conviviendo sin importancia del sexo, raza o religión.
– Apoyo a la familia. Se facilita información y se apoya a las familias en asuntos de su interés (centros de enseñanza, viviendas, trámites administrativos, etc.). De igual forma, se apoya a las familias cuando el personal militar se encuentra fuera de territorio nacional en operaciones.
– Existe un desconocimiento generalizado de las ayudas económicas y de las situaciones en las que se deja de pertenecer al Patronato de Huérfanos del Ejército de Tierra (PAHUET).
– Preocupación por la falta de ayudas para el alquiler o la adquisición de vivienda.
– Satisfacción generalizada por la instauración de Centros de Educación Infantil (CEI) en las bases y gran interés en que se creen en aquellas bases donde actualmente no existen.

Reincorporación laboral:

– Se constata cierto desconocimiento de la finalidad y objeto del Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP).

– Existe cierta falta de concienciación e interés por conocer las vías para la promoción profesional y las medidas para su reincorporación laboral.
– No se observa gran interés por SAPROMIL, ni por el programa formativo CONSIGUE+. Sí que tienen buena aceptación los cursos SEPE que se imparten en los acuartelamientos.
– En el acceso a bolsas de trabajo, es notable el valor que se le otorga al certificado de formación y experiencia profesional que expide las FAS.

Conclusiones de las inspecciones en el ET.

– Condiciones de vida:

  • Los vestuarios, en general, son escasos y en la mayoría de los casos cuentan con instalaciones obsoletas. En ocasiones están dispersos, no agrupados por unidades.
  • En algún caso no existen alojamientos para oficiales y suboficiales dentro del acuartelamiento.
  • El estado de conservación de las instalaciones de vida, en especial los baños y las duchas, no se considera óptimo.
  • Las instalaciones deportivas están siendo impulsadas en la mayoría de las bases, aunque en algunos casos continúan estando obsoletas.
  • El servicio alimentario tiene una aceptación suficiente en todas las bases, habiendo quejas por la disminución de la cantidad y la calidad.

– Condiciones de trabajo:

  • Los puestos de trabajo disponen de las condiciones adecuadas, aunque en algunos casos no cuentan con aparatos de climatización.
  • El nivel de cobertura de la RPT de personal civil es muy bajo.
  • Se constata un desconocimiento general de la normativa de personal, en especial la relativa a iniciativas y quejas, y armas particulares.
  • El material informático ha quedado obsoleto en la mayoría de los casos.
  • Las instalaciones del servicio sanitario son suficientes, pero mejorables. La valoración del apoyo psicológico es muy positiva, recalcando la discreción y disponibilidad.

– Desarrollo profesional:

  • Los oficiales y suboficiales tienen conocimiento del PAP, aunque, en general, existe un gran desconocimiento del procedimiento de evaluación y de la normativa que la regula.
  • Existe interés por los procedimientos de convalidación u homologación de los cursos militares realizados con cursos civiles, en especial el curso de cambio de especialidad.
  • Escaso conocimiento de cursos que facilitan el acceso a determinados niveles educativos.
  • Inquietudes para acceso a RED (plazos, instancias, trámites).

– Carácter social:

  • Desconocimiento generalizado de las prestaciones y condiciones del PAHUET.
  • El apoyo de los CEI está muy bien valorado y cubre las necesidades del personal.
  • Preocupación por la falta de ayudas para el alquiler o la adquisición de vivienda.
  • Buen conocimiento de la normativa relativa a medidas de conciliación.

– Reincorporación laboral:

- Desconocimiento de la finalidad y objeto del PAIDP.
- Falta de concienciación e interés por conocer las vías para la promoción profesional y las medidas para su reincorporación laboral.

Recomendaciones y sugerencias.

Las propuestas en cada tema tratado son las siguientes:

– Condiciones de vida:

- Estudio de necesidades de nuevos vestuarios.
- Concentrar unidades y optimizar las inversiones en las instalaciones de vida.
- Continuar la inversión en instalaciones deportivas y de ocio para el personal.
- Análisis de las posibilidades de mejora en los servicios de alimentación.

– Condiciones de trabajo:

- Continuar implementando medidas orientadas a cubrir las vacantes de RPT de personal civil, especialmente, en las Unidades de Servicios de Base (USBA, USAC).
- Se debe hacer un esfuerzo inversor para mejorar las condiciones de los puestos de trabajo instalando sistemas de climatización en todas las oficinas.
- Renovación gradual del material informático.

– Desarrollo profesional:

- Impulsar la difusión de la normativa relativa a las evaluaciones y el acceso a la condición de RED.
- Potenciar la convalidación u homologación de los cursos militares.

– Carácter social:

- Continuar impulsando la construcción de Centros de Educación Infantil (CEI) en aquellas bases donde aún no existen y se están reclamando.
- Ante la escalada de precios que sufre la vivienda, se necesita una adecuación tanto del número como de las cuantías de las ayudas ofrecidas para el alquiler o compra de vivienda.

– Reincorporación laboral:

- Incrementar la difusión del PAIDP y las acciones de apoyo desde su implantación.
- Impulsar los cometidos y responsabilidades del «equipo de orientación y asesoramiento» (PAIDP-EIDP).

INSPECCIONES ESPECÍFICAS EN LA ARMADA

En 2024 se han realizado 5 inspecciones específicas:

– Inspección específica a la Ayudantía Naval del Bidasoa, el 21 de febrero.
– Inspección específica a la Comandancia Naval de San Sebastián, el 21 de febrero.
– Inspección específica a la Comandancia Naval de Bilbao, el 22 de febrero.
– Inspección específica a buque de transporte logístico «Ysabel» en Cartagena, el 30 de octubre.
– Inspección específica al Tercio Norte de Infantería de Marina en Ferrol (TERNOR), el día 21 de noviembre.

Las conclusiones más importantes que se pueden extraer de esas inspecciones son:

Régimen de personal.

– En las Comandancias Navales de San Sebastián y Bilbao, y en la Ayudantía Naval del Bidasoa, todo el personal es voluntario, a pesar de que muchos se encuentran separados de sus familias debido a la dificultad de trasladarlas al País Vasco. Como medida común, las dos unidades han establecido un régimen especial de turnos que favorece y garantiza el equilibrio entre la conciliación familiar y laboral y la cobertura necesaria para cumplir con sus cometidos.
– En el TERNOR y Buque «Ysabel» las plantillas son ajustadas pero suficientes para cumplir con sus cometidos. Hay que reseñar que el TERNOR las exigencias operativas de la unidad afectan a la calidad de vida del personal, especialmente en relación con el régimen de guardias durante permisos, despliegues y operaciones.

Calidad de vida.

– Comandancia Naval de Bilbao: Las instalaciones están modernizadas y bien dimensionadas, con alojamientos y espacios deportivos adecuados para la dotación. En 2024 se renovó el gimnasio y se realizaron obras de eficiencia energética, lo que contribuye a una buena calidad de vida del personal.
– Comandancia Naval de San Sebastián: Las instalaciones son funcionales, pero su tamaño es reducido. Con el apoyo logístico del Arsenal de Ferrol se prevé realizar obras para mejorar esta distribución y modernizar los alojamientos de marinería, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida del personal.
– Ayudantía Naval del Bidasoa: Las instalaciones son adecuadas, pero es conveniente optimizar la distribución de las zonas comunes y alojamientos de suboficiales y marinería, para mejorar la intimidad del personal. Con apoyo del Arsenal de Ferrol se realizarán obras de modernización y redistribución en estos espacios.
– Buque «Ysabel»: Se están modernizando los espacios de habitabilidad con el apoyo del Arsenal de Cartagena, aumentando el número de camarotes y espacios para la marinería, lo que mejorará las condiciones de vida del personal.
– TERNOR: El Cuartel de «Dolores» presenta deficiencias estructurales que afectan las condiciones de trabajo y alojamiento. Se ha propuesto una reforma de 16,5 millones de euros, que aún no ha sido aprobada, pero podría llevarse a cabo mediante adecuaciones parciales menores de 1,2 millones de euros.

Coloquios.

Durante las inspecciones se realizaron coloquios con el personal de tropa y marinería y cuadros de mando para tratar temas relacionados con la calidad de vida y el régimen del personal. Entre las principales inquietudes se destacan:

– La desactualización de las indemnizaciones y dietas.
– La posibilidad de reducir los tiempos de permanencia requeridos para ascenso a cabo y cabo primero.
– La propuesta de suprimir el examen de oposición en el curso de ascenso a cabo.

INSPECCIONES ESPECÍFICAS DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Durante el año 2024 el Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio no ha realizado inspecciones específicas.

INSTRUCCIONES Y NORMAS GENERALES QUE REGULAN EL APOYO AL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS EN EL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS.

– Centros Deportivos y Socioculturales Militares.

- Orden DEF/792/2003, de 25 de marzo, por la que se establece el régimen jurídico y de funcionamiento de los Centros Deportivos y Socioculturales Militares.
- Orden Ministerial 149/2006, de 14 de diciembre, por la que se establece los precios públicos que han de regir en los Centros Deportivos y Socioculturales Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
- Instrucción Comunicada 431/002/2007, de 8 de enero, por la que se aprueba la clasificación de los Centros Deportivos y Socioculturales Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

– Centros de Educación Infantil (CEI).

- Instrucción 41/2008, de 22 de abril, de la Subsecretaria de Defensa por la que se establecen las normas sobre los criterios de admisión en Centros de Educación Infantil, Primer Ciclo, dependientes del Ministerio de Defensa, modificada por la Instrucción 75/2008, de 25 de septiembre.
- Se lleva a cabo el proceso de producción normativa para la modificación de la citada Instrucción 41/2008, de 22 de abril, de la Subsecretaria de Defensa con el objetivo de mejorar los procesos de admisión y gestión. Entre dichas mejoras destaca la posibilidad de ampliar los beneficiarios con derecho a ocupar las plazas vacantes, siempre que estén cubiertas las necesidades del personal militar y civil del departamento, o la anticipación de las fechas de solicitud de plazas para adecuarlos a otros centros de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos. Con ello se garantiza una gestión más eficaz del servicio de Centros de Educación Infantil que ofrece el Ministerio de Defensa. La publicación de la nueva Instrucción está prevista a principios del año 2024.
- Instrucción 2/2024, de 23 de enero, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se establecen las normas sobre los criterios de admisión en Centros de Educación Infantil, primer ciclo, dependientes del Ministerio de Defensa.

– Residencias Militares.

- Orden Ministerial 13/2009, de 26 de marzo, por la que se establece la clasificación, usuarios y precios que deberán regir en las Residencias Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, modificada con Orden Ministerial 45/2022, de 22 de julio.

– Heridos y Fallecidos.

- Orden Ministerial 71/2010, de 15 de diciembre, por la que se crea la Unidad de apoyo a heridos y familiares de fallecidos y heridos en acto de servicio de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/676/2019, de 19 de junio, por la que se regula el homenaje a los miembros de las Fuerzas Armadas fallecidos en acto de servicio, dentro de los actos del Día de las Fuerzas Armadas.

– Acción Social.

- Orden DEF/1459/2015, de 13 de julio, por la que se aprueba el Plan de Acción Social del Personal Militar.

- Orden DEF/125/2021, de 5 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ayudas de acción social a entidades relacionadas con las Fuerzas Armadas.

– Discapacidad.

- Orden DEF/83/2016, de 25 de enero, por la que se crea la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas.

2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales

Las condiciones de vida y trabajo en las distintas operaciones internacionales en las que España participa vienen siendo valoradas periódicamente por el Estado Mayor de la Defensa, con el fin de paliar las deficiencias detectadas y mejorarlas en la medida de lo posible.

"A continuación, se recogen las valoraciones efectuadas desde las distintas operaciones y, en los casos en los que es posible, se realiza una comparativa con las condiciones de vida y trabajo del personal de otros países aliados desplegados en la misma operación. Para ello se han recibido informes mediante un modelo normalizado, comparativo de las condiciones de vida del personal español en operaciones con respecto al personal de otros países aliados desplegados en la misma operación, valoradas del 1 al 5."

Los conceptos analizados y objeto de este estudio han sido los siguientes:

a) ALOJAMIENTO. Incluye el estado general de los mismos, el nivel de ocupación de cada local o habitación, la disponibilidad y estado de mobiliario y el aire acondicionado o calefacción en los alojamientos, así como disponer de servicios como la peluquería y la lavandería que se consideran básicos para la buena presencia y el confort inmediato personal
b) ALIMENTACIÓN. No se pretende hacer un análisis nutricional, ni llegar a definir cuestiones básicas sobre el aporte calórico o las condiciones higiénicas y bromatológicas en las que se confeccionan las comidas y el estado de las cocinas, por lo que este concepto es abordado en relación con la calidad, cantidad y variedad de los menús proporcionados.
c) BIENESTAR. Es un concepto muy amplio que incluye las instalaciones deportivas, gimnasios, terrenos de juego de determinados deportes o la posibilidad de, en condiciones de seguridad, practicar deportes individualmente o en grupo, así como la existencia y estado de las zonas de ocio y expansión y finalmente la recepción de paquetería.
d) COMUNICACIÓN. Este concepto incluye la posibilidad y medios de acceso ofimáticos (Internet) para propiciar y favorecer la conciliación personal y familiar y profesional mediante la comunicación con la familia, amigos o la unidad de origen, describiendo los medios disponibles y facilidades.
e) ASISTENCIA SANITARIA. En este concepto se valoran los medios sanitarios disponibles permanentemente en cada base o bien en breve tiempo.

En el siguiente mapa se muestra el despliegue de las Fuerzas Armadas españolas en operaciones en el exterior en el año 2024.

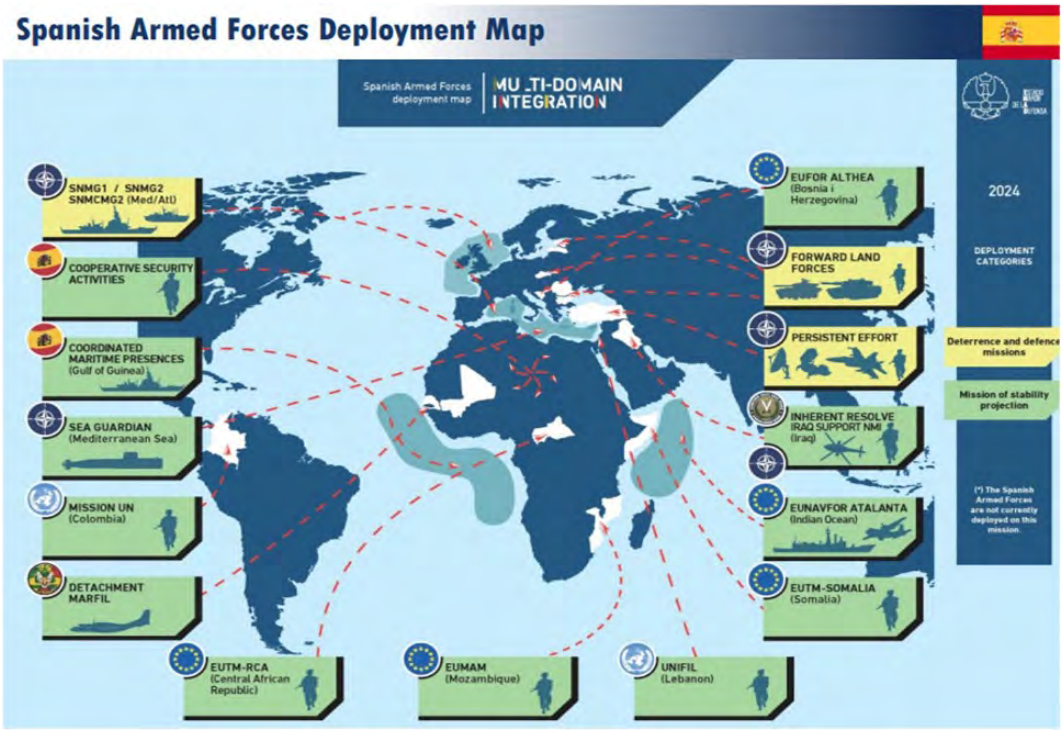


FIGURA II (2.8.4)-2. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

La información proporcionada por el Estado Mayor de la Defensa para las distintas operaciones es la siguiente:

1. DESPLIEGUE DE FUERZAS TERRESTRE EN EL FLANCO ESTE

1.1. LETONIA

ALOJAMIENTO. Los alojamientos se dividen en edificios (denominados «hostel») y CORIMEC. Los primeros se encuentran ocupados por el 68,45 % del contingente, estando los segundos ocupados por el 31,55% del personal.

DESPLIEGUE F-E LETONIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
ADAZI	ESPAÑA	3	4	4	4	4

FIGURA II (2.8.4)-3. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones en los «hostel» son buenas, las habitaciones tienen un buen aislamiento térmico para el invierno y cuentan con un «office» por planta. El personal se

encuentra alojado en habitaciones de 4 personas con un baño compartido por cada dos habitaciones.

En cuanto a los CORIMEC, el personal se encuentra alojado de a 2, con baño en el exterior.

ALIMENTACIÓN. La comida es buena, hay variedad de menús a diario cubriendo todos los nutrientes esenciales, además se ofrecen ensaladas, frutas y bollería en todas las comidas.

El personal come por horarios, de forma que la capacidad del comedor nunca llega a su máximo.

BIENESTAR. Se ofrecen una gran oferta de actividades deportivas y de ocio dentro del programa «Moral&Welfare» de confraternización de la «Framework Nation» (CAN) con el resto de naciones, así como las actividades propias del «Plan de Calidad de Vida» llevadas a cabo por el contingente español.

COMUNICACIÓN. La distribución del personal en diferentes alojamientos ocasiona que el tipo de conexión a Internet disponible no sea el mismo para todo el contingente. La arquitectura de la red SAPZO, disponible para los «hostels» 3 y 4, permite una velocidad máxima de 100 Mbps, lo cual es ligeramente insuficiente para cubrir las necesidades actuales del contingente.

La arquitectura de red de la red M&W se basa en dos contratos diferentes, dependiendo de la ubicación:

– En los «hostels» 3 y 4 se utiliza una conexión por fibra óptica, con un ancho de banda de 1GB, lo cual permite visualizar contenido «streaming» de forma fluida.
– En los CORIMEC y los «hostels» 1 y 2 se dispone de «routers» 4G, que permiten tener conexión a internet a través de datos móviles. Además, al existir una alta densidad de personal haciendo uso de datos móviles en un espacio reducido se disminuye significativamente el ancho de banda disponible. Esta red permite el uso de Internet de forma habitual, aunque frecuentemente ocurren cortes de buffering en la visualización de contenido streaming.

ASISTENCIA SANITARIA. La capacidad de la asistencia sanitaria orgánica es suficiente para las atenciones más habituales. Las necesidades más especializadas son cubiertas por la Nación Marco (Canadá). Existe la posibilidad de acceder a la sanidad civil letona para la realización de pruebas diagnósticas que puedan ser útiles para el uso del servicio de telemedicina. Sería conveniente contar con algún medio de evacuación orgánico.

1.2. ESLOVAQUIA

ESLOVAQUIA_SVK III (LEST)

DESPLIEGUE F-E_ESLOVAQUÍA_SVK III (LEST)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
SLAVIA I	ESPAÑA	4	4	4	5	4
RIECKY	ESPAÑA	3	4	2	5	3

FIGURA II (2.8.4)-4. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Existen dos tipos de construcciones donde habita el personal español. Unos bloques de construcción y unos contenedores multifunción, siendo la calidad de vida diferente en cada uno. La calidad del alojamiento en Slavia I (bloques de construcción) es buena con la excepción de los baños, en los que hay filtraciones que producen humedades en algunas habitaciones, pese a tratarse de edificios con tan sólo dos años de antigüedad.

En el campamento de Riecky, la calidad de vida es sensiblemente mejorable. Tanto el tamaño de las habitaciones como el del mobiliario es inferior al de Slavia I, aunque adecuado. En estos edificios de contenedores existe el problema de humedades por la falta de ventilación forzada en los mismos y la climatología de la región, aunque se están buscando soluciones para mejorar esta situación.

En los dos campamentos existe servicio de lavandería proporcionado por la nación anfitriona con una buena calidad. Existe adicionalmente la posibilidad de utilización de lavadoras y secadoras por parte del personal, algunas de las cuales debido a su continua utilización se empiezan a deteriorar. El servicio de peluquería, una contrata nacional gratuita para los usuarios, es mejorable, aunque no hay problemas de saturación. Se está valorando cambiar de empresa al objeto de mejorar servicio.

ALIMENTACIÓN. El servicio de alimentación es el mismo y en las mismas condiciones para el resto de naciones desplegadas en Lešť.

La calidad general y la cantidad de la alimentación es adecuada, aunque los menús semanales resultan algo repetitivos. Ha mejorado la relación con la contrata, lo que ha contribuido a una gestión más eficiente. El suministro de víveres asegura un abastecimiento suficiente para cubrir las necesidades del personal, especialmente en categorías como lácteos, ensaladas, dulces y fruta.

Están programadas unas jornadas en las que el personal de cocina del contingente enseñe al personal de la empresa de alimentación a elaborar platos típicos de la cocina española.

BIENESTAR. En el campamento de Slavia I convive personal de los países de República Checa, Eslovaquia, Eslovenia y España, utilizando todos los mayores partes de las instalaciones deportivas disponibles.

Las actividades de ocio organizadas por cada uno de los países suelen ser ofertadas al resto, siendo España, como nación marco, el que más actividades organiza.

El contingente nacional cuenta también con un local denominado «Casa España», en el que el personal puede relajarse durante su tiempo de ocio, viendo la televisión, practicando juegos de mesa consumiendo refrescos, etc.

El campamento Riecky está ocupado únicamente por personal español. Actualmente se cuenta con aulas de estudio para el personal y con una «Casa España» similar al de Slavia I.

Este campamento cuenta actualmente con pocas zonas deportivas, siendo éstas dos gimnasios temporales ubicados en tienda modular y una pista de calistenia. No obstante, se acaba de finalizar la instalación de varios contenedores que acogerán un nuevo gimnasio y se está trabajando en la adquisición de material deportivo más moderno.

En cuanto al sistema de recogida y entrega de paquetería está un tanto saturado debido a que el personal del contingente tiene acceso a plataformas online de compra suele acumularse una cantidad importante de paquetes diariamente. Las devoluciones son complicadas.

Se están mejorando progresivamente las condiciones de bienestar del personal.

COMUNICACIÓN. Se dispone de servicio de internet de alta capacidad en todas las dependencias del contingente (salas de descanso, habitaciones y oficinas) a disposición de todo el personal español, lo que asegura una comunicación fluida con las familias y unidades de origen. Se ha proporcionado a todo el personal que lo ha solicitado un usuario de VPN y un usuario de la aplicación WEBEX, lo que permite securizar voz y datos.

ASISTENCIA SANITARIA. En el campamento Slavia I, el nivel de asistencia sanitaria es valorado como bueno, proporcionando una cobertura adecuada para las necesidades médicas del personal desplegado. Además de la célula de estabilización nacional, se cuenta con el apoyo de un médico y dos enfermeros checos, todos ubicados en el ROLE 1. El único aspecto negativo es que, siguiendo normativa nacional, los ejercicios de nivel 3 deben contar con una ambulancia de SVA con médico y enfermero, lo que significa que cuando éste equipo se encuentra desplegado se pierde capacidad de reacción en caso de necesitar atención urgente en el acuartelamiento.

La asistencia sanitaria en el campamento Riecky se apoya en el ROLE 1, situado a 20 minutos.

FUERZA KUCHYŇA

DESPLIEGUE F-E_ESLOVAQUIA, FUERZA KUCHYŇA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
MALACKY	ESLOVAQUIA	3	4	3	3	1

FIGURA II (2.8.4)-5. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El contingente se encuentra distribuido en dos edificios de la Base, uno de los cuales no reúne las condiciones de limpieza y salubridad idóneas, distribuyéndose el personal en habitaciones compartidas por entre 3 y 6 militares. En el segundo edificio, las habitaciones son individuales y de mejor calidad, pero el servicio de duchas y aseo está situado a una distancia incómoda que obliga a circular cruzando las zonas de oficina y de trabajo de la base aérea.

Está previsto construir nuevos alojamientos donde reubicar al personal que se encuentra alojado en peores condiciones.

ALIMENTACIÓN. La proporciona un catering contratado localmente ya que la capacidad de la cocina de la base y sus estándares de calidad e higiene no se ajustan a los requerimientos nacionales. La calidad del servicio es buena, con menús variados y adecuadamente confeccionados.

BIENESTAR. Al ser esta misión de reciente creación de momento solo se dispone de unas pocas instalaciones cedidas por la Host Nation, no contando aún con una sala de esparcimiento o cafetería. El gimnasio del que se dispone es pequeño y la maquinaria es escasa y está obsoleta. Se está construyendo una futura zona de vida en dónde hay proyectado

un gimnasio y una «Casa de España», lo que permitirá mejorar considerablemente las condiciones de vida.

Tampoco hay en la Base un PX (tienda) en dónde poder realizar compras básicas como artículos de aseo. Esta carencia se solventa a través de un servicio de compras que se desplaza a comercios ubicados en las localidades cercanas a la Base.

COMUNICACIONES. No se dispone de SAPZO, pero sí de internet en las habitaciones a través de un contrato con una operadora local. En el resto de zonas el personal emplea sus teléfonos móviles particulares.

ASISTENCIA SANITARIA. La Base Aérea de Malacky no dispone de enfermería/botiquín, por lo que en caso de una emergencia no hay capacidad de asistencia inmediata. Los elementos sanitarios más próximos son el ROLE 1 militar y un ROLE 1 civil ubicados en la localidad de Malacky, a unos 20 minutos de la Base, y sólo prestan servicio de lunes a viernes en horario de trabajo. Fuera de este arco horario cualquier urgencia ha de ser atendida por un ROLE 2/3 civil que se encuentra en Bratislava a 50-90 minutos. Para paliar esta contingencia uno de los cuatro vehículos de alquiler de los que se dispone está siempre ON-CALL estacionado en la Base, para caso de necesidad de traslado sanitario.

1.3. RUMANÍA

DESPLIEGUE F-E_RUMANÍA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
CAMP GENERAL BERTHELOT CINCU RUMANÍA	ESPAÑA	4	4	3	3	4
	FRANCIA	3	4	4	3	4
	BÉLGICA	3	4	4	4	5
	LUXEMBURGO	3	4	4	4	4

FIGURA II (2.8.4)-6. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Actualmente se dispone de 6 edificios de 3 plantas, con 6 habitaciones por planta, cuarto de aseos y duchas, lo que hace un total de 108 habitaciones que albergan a 206 personas. La ratio de ocupación es sensiblemente mejor que el del resto de los contingentes, alojando a los soldados de a tres, cabos y cabos 1º de a dos y oficiales y suboficiales, de a uno. Los alojamientos han sido estrenados por el contingente, por lo que están en mejores condiciones que los del resto de países. Falta mobiliario dentro de las camaretas (mesas y sillas), al igual que el resto de países. Se está en proceso de adquirir cierto mobiliario común como, por ejemplo, zapateros. Las habitaciones disponen de aire acondicionado y radiador eléctrico individual y hay al menos una taquilla por persona. Cada planta dispone de lavadora y secadora, y se proporciona al personal detergente y suavizante. Se dispone de plancha y tabla de planchar, aspiradora y útiles y productos de limpieza general proporcionados por el contingente. La base dispone de servicio de peluquería común para todos los contingentes, a un precio de unos 13€.

ALIMENTACIÓN. La alimentación es proporcionada por un catering francés y se considera adecuada en cantidad y calidad. El menú está compuesto por 2 primeros (se pueden seleccionar ambos) y dos segundos (a seleccionar uno de ellos), además de mesa de ensaladas y embutidos (sin limitación) y variedad de postres. Lógicamente la comida se rige por los gustos franceses, echándose de menos platos típicos españoles. El desayuno es poco variado pero el resto de comidas se consideran adecuadas. La alimentación es la misma para todo el personal de la base.

BIENESTAR. Está prevista la puesta en funcionamiento de un gimnasio propio a mediados de febrero, hasta entonces se está haciendo uso de la instalación francesa. Se dispone de dos pistas de voley-playa para todo el personal. Se permite la carrera dentro del campamento y, en función del programa de actividades, por los terrenos del campo de maniobras. El contingente dispone de una zona de esparcimiento común gestionada por el NSE con mesa de billar, ping-pong, video-consolas y televisiones, sillas, mesas y sillones. Dicha zona se encuentra abierta de acuerdo a los horarios establecidos para el resto de zonas de esparcimiento de los diferentes contingentes. Como mínimo una vez al mes se organiza una salida dominical de esparcimiento por las principales localidades turísticas cercanas (Brasov, Sibiu y Sighisoara), empleándose un autobús de 50 plazas. Se recibe paquetería mensualmente aprovechando el plan de movimientos aéreos.

COMUNICACIÓN. Se depende de la conexión a internet por WIFI proporcionada por Francia a través de VPN. Dicha conexión es en ocasiones lenta debido al limitado ancho de banda y excesivo número de gente conectada simultáneamente a la red, por lo que el personal usa en ocasiones su tarifa de voz y datos personal. El contingente belga dispone de sus propias líneas de fibra óptica con internet libre en sus alojamientos, por lo que disponen de mayor ancho de banda y calidad de servicio. No se dispone aún de SAPZO.

ASISTENCIA SANITARIA. El campamento dispone de un ROLE 1 multinacional donde se encuentra integrado el personal del destacamento de sanidad de la FIMAR. Dicho ROLE compagina la atención sanitaria en el campamento con la atención a los diversos ejercicios, tanto en el área de Cincu como en otras localizaciones geográficas. Existen hospitales de referencia en Brasov y Sibiu con servicios y estándares similares a los españoles. También se dispone de gabinete odontológico. El contingente belga dispone de fisioterapeuta, que atiende al personal de otras nacionalidades bajo prescripción médica.

2. AGRUPACIONES NAVALES PERMANENTES DE LA OTAN (SNF).

2.1. FRAGATA «CRISTÓBAL COLON»

OPERACIÓN SNMG-2						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
CRISTOBAL COLÓN	ESPAÑA	5	4	4	3	4

FIGURA II (2.8.4)-7. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Los equipos de comunicaciones y el ancho de banda asignados para el bienestar de la dotación tienen una capacidad limitada, permite su uso, pero con limitaciones para una dotación de 230 personas.

2.2. CAZAMINAS ¨TAJO»

OPERACIÓN SNMCMG-2						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
PUERTOS MEDITERRANEOS	GRECIA	A bordo	A bordo	4	5	4
	TURQUÍA	A bordo	A bordo	2	5	4
	ITALIA	A bordo	A bordo	3	5	5

FIGURA II (2.8.4)-8. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

En puerto, la mayoría de la dotación hizo uso de los alojamientos del propio buque, aunque ocasionalmente cierto personal se aloja en hoteles cercanos. En la mayoría de las bases militares donde se ha recalado no se permitía transitar a pie, por lo que no se pudo hacer uso de los servicios con los que pudieran haber contado al no disponerse de medios de transporte. Los estándares de alojamiento y alimentación se consideran similares a los del resto de buques de la agrupación.

Todas las bases disponían de buenas instalaciones deportivas y zonas de ocio a excepción de Erdek (Turquía), aunque como ya se ha comentado al no permitirse transitar a pie no fue posible usarlas.

En lo relativo a comunicaciones y asistencia sanitaria se considera que el servicio ha sido adecuado, sin modificaciones respecto de años anteriores. Cabe reseñar que se hizo uso del Hospital Militar de Tarento y la asistencia prestada fue adecuada.

2.3. BAC «CANTABRIA»

OPERACIÓN SNMG-2						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BAC CANTABRIA	ESPAÑA	~~5~~	4	4	~~3~~	4

FIGURA II (2.8.4)-9. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Los alojamientos del buque se encuentran en buen estado, es difícil la comparación con los de otros buques porque no suele ser habitual la visita a este tipo de espacios de otras unidades extranjeras. En el caso del BAC Cantabria la particularidad es que es un buque espacioso comparado con otras unidades el tipo fragata o patrullero, por lo que los camarotes son más amplios. Están pendientes algunas obras de mejora para los baños y duchas especialmente en marinería, que son compartidos. Durante la navegación se dispone de servicio de lavandería y peluquería.

ALIMENTACIÓN. La alimentación a bordo es adecuada en calidad, cantidad y variedad.

BIENESTAR. Se dispone de un gimnasio amplio y adecuadamente equipado, localizado en una bodega. Los días de buena mar se autoriza deporte en cubierta.

A lo largo de las navegaciones se organizan por parte del buque torneos deportivos, ping-pong o ajedrez. Las cámaras de oficiales, suboficiales y cabos 1º son amplias y la marinería emplea los comedores para su esparcimiento.

Los comedores también se emplean para dar conferencias y realizar ciertas actividades. COMUNICACIÓN. El ancho de banda disponible permite conexión a través de llamada o video llamada además de texto o imágenes en redes sociales para toda la dotación a través de sistema Starlink con los teléfonos móviles personales. También existe la posibilidad de efectuar llamadas telefónicas a través de SECOMSAT con 8 líneas desde teléfonos del buque. Cuando necesario este servicio para trámites personales, pruebas o exámenes se priorizan estas actividades sobre las demás. Se considera satisfactoria la conexión y comunicación con familiares u otras unidades.

ASISTENCIA SANITARIA. Se dispone de ROLE 2 con laboratorio clínico, hospitalización y UCI, sala de rayos y telemedicina, así como de gabinete de odontología.

3. DESPLIEGUE DE GRUPOS DE PORTAAVIONES ALIADOS-DÉDALO

DESPLIEGUE DE GRUPOS DE PORTAVIONES ALIADOS						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
LHD JUAN CARLOS I		Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos

FIGURA II (2.8.4)-10. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Condiciones de vida standard para un buque. No se dispone de información para comparar con otros contingentes.

4. DEFENSA INTEGRADA AÉREA Y DE MISILES DE LA OTAN (NATO IAMD-PERSISTENT EFFORT)

4.1. DESPLIEGUE DE POLICÍA AÉREA DAT PAZNIC (ESTONIA)

OPERACIÓN IAMD (DESTACAMENTO AEROTÁCTICO PAZNIC)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
B.A. MIHAIL KOGALINIC	ESPAÑA	5	4	5	5	5
	RUMANIA	5	4			
	EEUU	3	4			
EANU	FRANCIA	3	4			

FIGURA II (2.8.4)-11. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. En la Base Aérea Mihail Kogalniceanu, además del destacamento español, se aloja personal rumano, estadounidense y francés.

El personal español se aloja en un hotel externo a la base, en habitaciones individuales, con servicio de peluquería y lavandería. El personal español también tiene a su disposición diversos servicios que ofrece la base.

El personal estadounidense y francés, con un despliegue permanente en la base, se aloja en las instalaciones de ésta. EL personal rumano vive en sus residencias particulares, fuera de la base.

ALIMENTACIÓN. Existen dos comedores tipo buffet que han sido inspeccionados por el servicio de veterinaria de las FAS garantizando la calidad bromatológica de los alimentos.

En el comedor americano existe variedad de alimentos que vienen agrupados por códigos de colores (semáforo) la que hace que a nivel orientativo el consumidor pueda ajustar la dieta para que sea saludable en función de las calorías que requiera para su actividad diaria. Se observa limpieza y buena conservación de los alimentos, estando indicado el contenido en alérgenos. El comedor del Hotel también es tipo buffet, siendo buena la calidad y variedad de los platos ofrecidos.

BIENESTAR. El hotel, de cuatro estrellas, está situado en un lugar silencioso y tranquilo en invierno, pero cerca de centros comerciales y con fácil acceso al centro. Dispone de

todos los servicios, lavandería (rápido), peluquería, bar y gimnasio. Esto se complementa con las instalaciones de la base que cuentan con tienda, gimnasio amplio y peluquería. Todo esto hace que las condiciones de bienestar del personal sean inmejorables.

COMUNICACIÓN. Se cuenta con una línea de internet, I3D-BC, VTC-EA, SC2N-MDEF, SIJE, VTC-SIJE, NSWAN y BICES, medios que permiten unas adecuadas comunicaciones oficiales como particulares.

ASISTENCIA SANITARIA. El contingente cuenta con un servicio de sanidad disponible 24 horas, consistente en enfermería totalmente equipada y un vehículo 4x4 de intervención rápida con capacidad de soporte vital avanzado y desfibriladores. Además, la base cuenta con una ambulancia, que podría ser movilizada en caso de necesidad, y gabinete odontológico.

4.2. DESPLIEGUE RADAR DEFENSA AÉREA RUMANÍA DAT TIGRU (RUMANÍA)

OPERACIÓN IAMD (DESTACAMENTO AEROTÁCTICO TIGRU)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Acuartelamiento Schitu (Rumanía)	RUMANÍA	5	4	5	5	4

FIGURA II (2.8.4)-12. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El personal del Destacamento se aloja en el hotel Aqvatonic, de la cadena hotelera «Steaua de Mare», situado en la localidad de Eforie Nord (Distrito Constanza), en la costa del Mar Negro. El hotel se encuentra a unos 20 km del destacamento y cerca de Constanza en habitaciones de uso individual, en unas condiciones semejantes a las que tendría un hotel de 3-4 estrellas en España. Se dispone de servicio de lavandería diario, cafetería y gimnasio. Se han contratado dos peluquerías (un corte de pelo por persona y mes).

ALIMENTACIÓN. El servicio de alimentación es proporcionado por el hotel en régimen de pensión completa, ofreciendo desayuno, almuerzo y cena en servicio buffet con gran variedad de menús de calidad.

BIENESTAR. El gimnasio del hotel es de tamaño medio y bien equipado, contando también con un área con spa y sauna. También se dispone de cafetería y zona para fumadores. El personal del destacamento tiene cedida una sala de ocio exclusiva para esparcimiento, con mesa de ping-pong, dardos y juegos de mesa. Los alrededores del hotel son adecuados y seguros para practicar deporte individual o colectivo ya sea por el paseo marítimo o por la playa. Se cuenta con servicio de paquetería a través de la recepción del hotel.

COMUNICACIÓN. En el destacamento existen medios e instalaciones para sistemas de información oficial, tanto clasificada como no clasificada y medios para comunicaciones de carácter personal. Para comunicaciones personales, se dispone de red WIFI privada y securizada en determinadas áreas, separadas de las zonas de acceso restringido, así como telefonía fija en todas las oficinas con llamadas gratuitas a territorio nacional (móviles y fijos). También se dispone de equipos informáticos con acceso a internet libre. En el hotel se dispone de red WIFI, con un ancho de banda suficiente y adecuado para el tiempo de ocio del personal (aplicaciones en streaming, etc.), si bien algunos fines de

semana (cuando hay mayor ocupación de clientes en el hotel), la red se torna más lenta. Esta red del hotel no está securizada, por lo que es de uso obligatorio por el personal del DAT el uso de VPN. Se dispone de usuario y contraseña para cada miembro del DAT de la VPN proporcionada por el MINISDEF (IVANTI), aunque algunos usuarios han preferido contratar una VPN comercial. Aparte de lo anterior, al ser Rumanía un país de la Unión Europea, se aplica el roaming gratuito, y las tarifas de voz y datos que los usuarios tiene contratados en sus dispositivos móviles en territorio nacional tienen la misma vigencia.

ASISTENCIA SANITARIA. El destacamento dispone de dos sanitarios; un oficial de enfermería del Cuerpo Militar de Sanidad, y un auxiliar MTM del EA, que cuentan con el apoyo del servicio de sanidad de la base. La ambulancia que el acuartelamiento proporciona al destacamento no posee Soporte Vital Básico, por lo que en caso de realizar cualquier ejercicio que requiera apoyo sanitario se contrata el servicio de ambulancia SVB y equipo sanitario a una empresa externa. Para cualquier eventualidad o emergencia, se dispone de mochilas sanitarias equipadas para atención urgente, torre de telemedicina conectada permanentemente con el Hospital Central de la Defensa «Gómez Ulla». En las proximidades hay 3 hospitales de referencia adonde se pueden trasladar casos urgentes, y también se dispone del servicio de emergencias 112.

4.3. APOYO A TURQUÍA A/T (TURQUÍA)

OPERACIÓN PE IAMD_(A/T_TURQUIA)						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A.Sanitaria
BA INCIRLIK	TURQUIA	Se desconoce	4	4	5	4
	EEUU	5	4	5	5	5
	POLONIA	Se desconoce	4	5	5	5
	ESPAÑA	3	4	5	5	5

FIGURA II (2.8.4)-13. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. La mayoría del contingente vive en habitaciones de 15 m2 con A/C compartidas por 2 o a 3 personas, contando cada militar con el siguiente mobiliario: una cama con canapé y 3 armarios verticales de 0,8 m de ancho para sus pertenencias, lo que deja poco espacio disponible para aquellos que alojan de a 3 tengan. La Host Nation (HN) se hace cargo del mantenimiento. El único inconveniente son las humedades en la fachada norte, lo que afecta a las paredes y al mobiliario.

Se cuenta con servicio de peluquería con dos cortes mensuales gratuitos por persona.

Existe servicio de lavandería específico para prendas de uniforme proporcionado por la HN, además de lavadoras y secadoras pertenecientes al contingente.

Los baños y duchas comunitarios son suficientes en número, pero la cantidad de agua caliente disponible es insuficiente cuando son empleados simultáneamente por mucha gente.

En general las condiciones de alojamiento se consideran muy buenas.

ALIMENTACIÓN. El contingente español puede hacer uso de los comedores turco y estadounidense de la Base. Las cantidades en ambos es más que suficiente y se puede repetir plato tantas veces como se desee. El comedor estadounidense ofrece platos poco elaborados, pero con mucha variedad. El comedor turco, por el contrario, cuenta con poca variedad, pero la comida es de mayor calidad. Además, dentro de la Base hay 4

restaurantes civiles que constituyen una alternativa más y se dispone de cocina en las instalaciones del contingente donde el personal puede cocinar sus propios alimentos si lo desea.

BIENESTAR. El contingente español dispone de una tienda multipropósito con gimnasio, dos salas de estar, cocina, pista de baloncesto, zona de calistenia y barbacoa. También se puede hacer uso de todas las instalaciones deportivas de la Base: campos de béisbol, fútbol, pista de atletismo, pistas de tenis, piscina descubierta climatizada y gimnasios estadounidenses. También se puede hacer uso de la bolera, centro comunitario con biblioteca, sala de música, cine y salas multiuso, supermercados tanto turco como estadounidense y otros locales de descanso y ocio. El contingente español puede recibir únicamente paquetería a través de LTA mientras que el personal de EEUU puede recibir envíos de terceros (como Amazon) en una oficina USPS.

COMUNICACIÓN. La BA cuenta en la mayoría de edificios con puntos de acceso WIFI, siendo la velocidad de conexión buena en sus proximidades. En la zona de vida del contingente español se dispone también de WifiRAP, que, si bien dispone de menor ancho de bando y velocidad que la conexión de la BA, es más seguro. En la zona de trabajo del contingente se dispone de internet para los dispositivos particulares proporcionado por una empresa local. La calidad del servicio es buena con la única salvedad que la cobertura no alcanza a la totalidad del destacamento.

En la zona de vida el acceso a intranet se realiza a través de medios satélite, lo que limita la velocidad de conexión y afecta al rendimiento del personal que trabaja diariamente en estas dependencias. Se están realizando los trámites para solventar esta limitación conectando la zona de vida con la de trabajo mediante fibra óptica. Existe únicamente un ordenador a disposición de los militares para el acceso libre a intranet e internet en la zona de vida, siendo conveniente aumentar el número de estos equipos.

ASISTENCIA SANITARIA. El contingente español dispone de un ROLE 1, así como de un ROLE 1+ estadounidense que cuenta con servicio médicos de urgencias de 24 horas, odontología, radiodiagnóstico, laboratorio, ginecología y fisioterapia. En caso de necesidad se puede evacuar a un paciente al hospital de Acibadem (Adana), con capacidad ROLE 3 y que se encuentra a 20 minutos de distancia. El único problema es el desabastecimiento puntual de algunos medicamentos en el ROLE 1 orgánico.

4.4. DESPLIEGUE UNIDAD DE DEFENSA ANTIAÉREA UDAAA NASAMS (LETONIA)

OPERACIÓN PE IAMD_UDAAA LETONIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
LIELVĀRDE	ESPAÑA	4	3	4	4	2
	USA	4	4	4	4	2
	LETONIA	4	3	4	4	2

FIGURA II (2.8.4)-14. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El estado general de los alojamientos es bueno. Todo el personal vive en módulos de dos dormitorios cada uno con un baño compartido por ambos. La capacidad de cada dormitorio es de 4 personas que cuentan con dos literas, 2 escritorios y cuatro armarios. El estado de ocupación es del 75% aproximadamente variando en función del personal femenino y la distribución por empleos. Se dispone de servicio de

peluquería (2 cortes de pelo al mes por persona). También dispone de lavadoras, secadoras y plancha.

ALIMENTACIÓN. La alimentación en general es buena en cantidad y calidad. El menú es poco variado y se basa en pollo, cerdo, patatas, pasta y arroz. Los pescados y legumbres son muy poco frecuentes (1 vez al mes).

BIENESTAR. Referente a las instalaciones deportivas, se dispone de una carpa gimnasio climatizada. Además, por las tardes se pueden usar instalaciones letonas como el BOX de Crossfit, gimnasio y tatami. Dentro de la base se pueden practicar otros deportes como el ciclismo, futbol, voleibol y baloncesto, sobre todo en los meses de verano dada la climatología de la zona. En el semisótano del propio edificio de alojamiento se dispone de un local de ocio con televisores, sofás, videoconsola, billar, juegos de mesa, futbolín, ping-pong, etc. Por último, referente a la paquetería SETRE, se ha centralizado a través de la base de Ādaži. El resto de paquetería (Correos, Amazon, etc.) funciona como en cualquier otro país europeo.

COMUNICACIÓN. Se dispone de una serie de routers 5G repartidos por todas las dependencias para que el personal pueda conectarse a Internet mediante WIFI, que proporcionan un servicio rápido y seguro. Se cuenta también con servicios de conexión segura tipo VPN y telefonía segura WEBEX para asegurar intimidad en las comunicaciones.

ASISTENCIA SANITARIA. El apoyo sanitario es proporcionado a cargo de la Host Nation (Letonia) conforme a lo acordado en el «State of Requeriments» (SOR).

Para casos urgentes se debe contactar con el ROLE 1 letón y éste a su vez con el 113 para coordinar la estabilización y evacuación de la baja al centro médico de referencia que se decida.

El contingente español tiene a su disposición:

– Un despacho de enfermería con ordenador de acceso a intranet.
– Una camilla de atención no portable.
– Un tablero espinal proporcionado temporalmente por la HN.
– Armarios con medicación y fungibles aportados por el servicio ASAN español en Ādaži.
– Una mochila de soporte vital básico.
– Un DESA portátil Schiller.
– Un sanitario de apoyo on call.
– Un vehículo para las actividades de instrucción y adiestramiento tipo CASEVAC.

Sería conveniente disponer de dos mochilas de SVA (circulatorio/respiratorio), tablero espinal y electrocardiógrafo de 12 derivaciones.

4.5. DESPLIEGUE UNIDAD DE DEFENSA ANTIAÉREA UDAAA NASAMS (ESTONIA)

OPERACIÓN PEIAMD_UDAAA ESTONIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BASE AÉREA DE ÄMARI	ESPAÑA	4	4	4	4	2

FIGURA II (2.8.4)-15. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Las condiciones de los alojamientos son buenas. Se dispone de camaretas con 4 camas, con baños comunitarios. El edificio es de buena calidad y bien aislado térmicamente.

ALIMENTACIÓN. Es adecuada en calidad y cantidad. Además, dado que se sirve la cena antes de las 19:00, se ofrece la posibilidad de solicitar a cuenta del interesado un «refuerzo» para consumo en el office de los alojamientos.

BIENESTAR. La base dispone de un pequeño quiosco para pequeñas compras, café y comida rápida. Asimismo, dispone de zonas y locales para el deporte.

COMUNICACIONES. Hay cobertura de red móvil y wifi libre provista por la base.

ASISTENCIA SANITARIA. Se usa el botiquín de la base, que es muy limitado. Sería conveniente que el contingente contase con su propio ROLE 1, ya que para cualquier emergencia o asistencia un poco complicada habría que trasladar al paciente a Tallin, que está a 1 hora en vehículo.

5. UNIFIL (LIBRE HIDALGO)

5.1. BASE «MIGUEL DE CERVANTES» (BMC) Y POSICIONES DE NNUU

OPERACIÓN UNIFIL_BRILIB XLII						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BASE MIGUEL DE CERVANTES	ESPAÑA	4	4	4	4	5
	SERBIA	4	4	4	4	4
	NEPAL	4	3	4	4	4
	INDIA	4	3	4	4	4
	INDONESIA	4	3	4	4	4
	EL SALVADOR	4	4	4	4	4
	BRASIL	4	4	4	4	4

FIGURA II (2.8.4)-16. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. La Brigada española en el Líbano, compuesta por 648 personas, está alojada en la Base Miguel de Cervantes (BMC), en Marjayun, excepto el personal destacado en las posiciones de NNUU (UNP 4-28, UNP 9-64 y UNP 9-66).

En la Base Miguel de Cervantes (UNP 7-2) cada losa (edificios de la zona de vida) contiene veinticuatro CORIMEC (veintidós de alojamiento, uno de duchas y uno de ablución). Los oficiales y los suboficiales, en su mayoría, se alojan individualmente. La tropa lo hace en dormitorios de a dos o de a tres (según empleo), aunque actualmente y debido al repliegue de parte del Grupo Táctico sobre la BMC se llega a compartir cuatro personas una misma habitación. Los baños son compartidos en cada losa reservándose un aseo y una ducha para uso exclusivo de personal femenino. El servicio de lavandería es óptimo, con un funcionamiento diario y ágil. Se dispone también de servicio de fisioterapia y peluquería.

En las posiciones de NNUU (UNP 4-28, UNP 9-64 y UNP 9-66) los oficiales y suboficiales están alojados de a uno y de a dos respectivamente, y el personal de tropa de a tres, cuatro o incluso de a cinco con baños compartidos. Dos días a la semana se proporciona servicio de peluquería, fisioterapia y recogida y entrega de lavandería a dichas posiciones.

ALIMENTACIÓN. La BMC cuenta con cocina propia, que es valorada como buena por el personal. En las posiciones de NNUU la comida se sirve en termos que son llevados desde la base. El menú dispone de dos primeros y dos segundos platos a elegir. Cada dos semanas aproximadamente se suele repetir el ciclo de comidas. También se dispone de un servicio de restauración con una oferta limitada de platos, aunque la calidad es buena.

BIENESTAR. La base cuenta con amplias instalaciones deportivas (dos pistas multifunción, una pista de voleibol de tierra, cuatro pistas de pádel, un polideportivo cubierto con pistas de futbol-sala, balonmano, voleibol y baloncesto, el hangar del helipuerto habilitado como gimnasio de crossfit y como zona cardio con bicicletas estáticas, elípticas, cintas de correr, máquinas de remo, etc… y un circuito de carrera de 3300 m de longitud por el perímetro de la Base). También cuenta con los servicios gratuitos de clases deportivas dirigidas y fisioterapia y lavandería. Las posiciones de NNUU cuentan con gimnasios.

Se dispone de servicio de paquetería, tanto para envío como para recepción, con una frecuencia mensual con ocasión de las LTA de sostenimiento programadas.

COMUNICACIÓN. Para la comunicación telefónica todos los teléfonos RCT están categorizados para poder realizar llamadas al exterior, disponiendo de un teléfono de uso libre por losa de vida. Además, hay acceso a internet por WIFI a través de dos redes. Una es SAPZO provista por España a través de satélite y otra es DULCINEA provista por un proveedor local, con los que se tiene un enlace muy bueno con España.

ASISTENCIA SANITARIA. Respecto a la asistencia sanitaria, el contingente español cuenta con un ROLE 1 nacional con capacidad de soporte vital avanzado y asistencia médica ambulatoria. Este servicio tradicionalmente se ha apoyado en un ROLE 1+ con personal facultativo de nacionalidad china, que se encuentra en la misma BMC, y que aporta medios diagnósticos tales como radiología y laboratorio, además de la capacidad de cirugía general limitada, cirugía torácica limitada, intervenciones quirúrgicas urológicas limitadas y asistencia odontológica.

Debido al conflicto bélico en la zona, las capacidades sanitarias de los hospitales del Líbano se han visto mermadas significativamente, por lo que desde noviembre del año 2024 se desplegó un ROLE 2F nacional que nos proporciona, de manera independiente, capacidad de cirugía de control de daños, cuidados intensivos, así como medicina de urgencias y emergencias en operaciones. Este refuerzo es puntual y se tiene previsto su repliegue en mayo de 2025.

5.2. CUARTEL GENERAL UNIFIL (NAQOURA)

OPERACIÓN UNIFIL_HQ NAQOURA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
HQ NAQOURA	ESPAÑA	4	3	4	3	3
	ITALIA	4	5	5	4	4
	FRANCIA	5	5	5	4	5
	ALEMANIA	5	5	5	5	4
	SRI LANKA	2	2	1	2	3
	AUSTRIA	3	3	5	3	3

FIGURA II (2.8.4)-17. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Las habitaciones son individuales, con un mobiliario adecuado y aire acondicionado. Sin embargo, las zonas comunes y baños se comparten con personal de otros países y costumbres, por lo que su estado de higiene está normalmente por debajo de los estándares europeos, ya que no hay servicio de limpieza y, además, al no haber un servicio de lavandería común en la base, el personal de aquellos contingentes que no cuentan con el suyo propio lavan la ropa en los servicios, lo cual contribuye al mal estado de limpieza de los mimos.

Se dispone de servicio de corte de pelo en dos peluquerías de la base, con un corte gratuito al mes. Hay tres lavadoras y dos secadoras en «Casa España» y un servicio de lavandería contratado.

ALIMENTACIÓN. Actualmente se dispone dos comedores: el internacional y el italiano. Con respecto al comedor internacional, la comida ofrecida es de estilo asiático, la calidad y variedad es suficiente mientras que la cantidad es suficiente. Con respecto al comedor italiano la cantidad y calidad es adecuada, aunque no hay mucha variedad y se echan en falta ensaladas. Sería conveniente la instalación de un comedor español o al menos contar con personal especialista en alimentación (HAM) en «Casa España».

BIENESTAR. Las instalaciones deportivas son adecuadas, aunque el mantenimiento no lo es tanto. Las pistas de pádel, tenis, futbol o baloncesto requieren de una puesta a punto. Se cuenta con un gimnasio internacional, que dispone de excelentes máquinas y pesas de calidad variadas. También se dispone de otro gimnasio de reducidas dimensiones en «Casa España». Esta ofrece múltiples alternativas de ocio y bienestar, aunque no está al nivel de otras casas nacionales como las de Francia, Italia o Austria, donde las instalaciones son más amplias, disponen incluso de servicio de bar y zonas recreativas con mejores medios para su personal. Por otro lado, el servicio de paquetería es de gestión nacional, tarda un mes o mes y medio en llegar, no se dispone de Amazon como en otros países y se podría calificar como de aceptable, aunque mejorable.

COMUNICACIÓN. En «Casa España» se dispone de una magnífica conexión a internet que permite la comunicación familiar, aunque en los alojamientos y demás zonas de la base disminuye mucho la calidad, llegando incluso en algunas habitaciones a no tener señal de Internet.

ASISTENCIA SANITARIA. En la base se dispone de un ROLE 2 que no ofrece las garantías sanitarias del ROLE 2 español situado en Marjayoun. El hospital civil más cercano se encuentra a 20 minutos en coche, en Tiro.

6. OIR-NMI (MISION DE APOYO A IRAK)

6.1. OPERACIÓN A/I XXI

MISIÓN DE APOYO A IRAK_A/I XXI						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
UNION III NSE	ESPAÑA	4	5	4	4	3
UNION III UFP	ESPAÑA	3	5	4	4	3
BDSC NSE	ESPAÑA	4	5	4	4	3
BDSC UFP	ESPAÑA	4	5	4	4	3

FIGURA II (2.8.4)-18. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El estado de las habitaciones es en general bastante bueno. Todos los componentes del NSE viven en habitaciones dobles mientras que en el personal de la UFP vive, en su mayor parte, en habitaciones de cinco o seis personas que duermen en literas. Ninguna habitación dispone de escritorio, lo cual, sumado a que no existen zonas de estudio/reunión, hace que sea difícil para el personal la preparación de una oposición, seguir las asignaturas de un grado, etc. La alta densidad de ocupación en las habitaciones reducidas de la UFP en UIII durante un despliegue tan prolongado y con distintos horarios puede provocar conflictos de convivencia entre el personal.

ALIMENTACIÓN. El servicio de alimentación está controlado por una empresa americana y el servicio es bueno. El menú, de cocina asiática con el típico toque picante o especiado, se repite semanalmente y causa cierto aburrimiento. El personal del comedor es muy cercano, especialmente con el personal español, muchos entienden el idioma lo que hace aún más agradable el trato.

BIENESTAR: Las instalaciones deportivas son de alta calidad y las zonas de ocio son adecuadas. Debido al gran número de personal alojado en Union III, a veces el gimnasio se masifica a ciertas horas. La paquetería que es enviada de España tarda un mes más debido a la frecuencia de líneas de transporte aéreas, aparte de esta circunstancia no existen otros. El personal tiene la opción de enviar un petate o paquete a España durante su despliegue. Se puede comprar por Amazon USA, sistema que funciona bastante bien y los pedidos suelen llegar a zona en unas dos semanas.

COMUNICACIÓN. La comunicación con las familias es bastante buena gracias a las tarjetas iraquíes y a los puntos de red disponibles.

ASISTENCIA SANITARIA. El personal sanitario es competente y eficaz, pero hay escasez de ciertos medicamentos lo que implica que el personal tenga que traerlos consigo desde territorio nacional, comprarlas en zona, o pedirlos a otros contingentes.

6.2. OPERACIÓN SOTG A/I XXI

MISIÓN DE APOYO A IRAK_SOTG A/I XXI						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaría
CAMP YARTO	ESPAÑA	4	3	3	2	2
BDSC	ESPAÑA	4	5	4	3	4
BAQUBAH- DIYALA	ESPAÑA	2	1	2	1	1
UNION III	ESPAÑA	4	3	3	5	4
ERBIL	ESPAÑA	4	4	4	3	4
CAMP XIPHOS (JORDANIA)	ESPAÑA	5	4	4	4	4

FIGURA II (2.8.4)-19. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

CAMP YARTO (IRAK)

ALOJAMIENTO: El estado general de las habitaciones es bueno, estando cada una ocupada por dos personas. Únicamente se dispone de un módulo para transeúntes con capacidad para cuatro personas, por lo que si el número de transeúntes es mayor es preciso montar camastros en la zona de ocio. El mobiliario es aceptable, pero de muy difícil reposición debido a la lejanía y aislamiento de la base. No se dispone de peluquería, encargándose de cortar el pelo personal iraquí. Se dispone de aire acondicionado en todas las instalaciones.

ALIMENTACIÓN: La comida se realiza a través de una contrata iraquí. La calidad es buena y la cantidad suficiente, aunque la variedad es escasa y los platos se basan fundamentalmente en pollo y arroz. Las condiciones de higiénicas son aceptables debido a que el personal de apoyo supervisa estrechamente a los trabajadores iraquíes. Es complicado mantener una dieta orientada a la práctica deportiva de alto rendimiento.

BIENESTAR: En cuanto a instalaciones deportivas, el destacamento dispone de un gimnasio bastante limitado, con bastantes carencias y aparatos obsoletos por ser heredados de contingentes de otras nacionalidades o iraquíes. El espacio es muy limitado para permitir deportes de equipo, si bien se puede correr por el exterior, aunque las normas del acuartelamiento obligan a efectuar los movimientos por exteriores en binomio, armados con pistola y siempre portando teléfono móvil. Existe un local multiuso para ocio, con futbolín, videoconsola, etc.

La paquetería llega vía línea aérea a BDSC (Bagdad Diplomatic Support Center), de ahí es transportada a EAB (Erbil Air Base), para posteriormente ser enviada a Camp Yarto, por lo que los plazos de entrega se alargan mucho, hasta tres meses desde su envío desde TN, mientras que la paquetería de US postal llega con regularidad, pudiendo recepcionarse en menos de 1 mes.

Se dispone de dos lavadoras y dos secadoras que debido a su alto ritmo de empleo suelen tener averías asiduamente y necesitando reparaciones o sustitución. La lejanía desde Erbil alarga los tiempos para su reparación o sustitución.

COMUNICACIONES: Se facilita una tarjeta de datos local de 100 Gb al mes por persona, suficiente para conversar con la familia y disfrutar de plataformas de películas en streaming. Se dispone de cinco ordenadores WAN PG, y teléfono RCT que permiten el enlace con las unidades en territorio nacional. Desde el repliegue de Task Force «Toro» el campamento se encuentra mucho más aislado, dificultando la recepción de repuestos lo que reduce la operatividad de los sistemas de comunicaciones.

ASISTENCIA SANITARIA: La base dispone de un puesto de enfermería gestionado por un oficial enfermero del Cuerpo Militar de Sanidad con capacidad soporte vital básico y cuidados ambulatorios. Dicho puesto cuenta con monitor desfibrilador, ventilador mecánico, bomba de perfusión, calentador de suero y oxigenoterapia. Se cuenta con capacidad de administración de medicación tanto oral, como parenteral, pero de forma limitada ya que los niveles de aprovisionamiento de medicamentos son muy limitados. Por otro lado, no se dispone de sistema de Telemedicina, aunque se está a la espera de recibir el dispositivo TEMPUS.

En cuanto a las posibilidades de evacuación, el hospital más cercano es el de Erbil, el cual se encuentra a N+70 minutos de evacuación (ida y vuelta) vía helicóptero, siendo «N» el tiempo que se tarde en notificar la necesidad de MEDEVAC. En caso de necesidad de tratamiento veterinario para el K9 desplegado en esta base, se debería acudir a Erbil pues no se cuenta con ninguna capacidad de cuidados ni de primera intervención ni ambulatorios.

BAGDAD DIPLOMATIC SUPPORT CENTRE-BDSC (IRAK)

ALOJAMIENTO: Las habitaciones en general se encuentran en buen estado, cuentan con aire acondicionado y disponen de cama y dos taquillas. Algunas tienen mesa, silla, mesilla y estantes.

Algunos colchones tienen mucho uso y están deformados. Los aseos y duchas son comunes y hay que desplazarse alrededor de 50 metros fuera de la zona de vida para usarlos. La zona de vida no dispone de protección en su parte superior, únicamente en los laterales. La lavandería funciona muy bien. El personal cuenta con espacio en la base para correr, realizar actividades deportivas al aire libre, y se dispone también de varios locales de ocio dotados de mesas de billar, ping-pong, juegos de mesa, etc.

ALIMENTACIÓN: Se dispone de varios comedores, todos ellos ofrecen un menú muy variado y abundante.

BIENESTAR: La base dispone de múltiples zonas de esparcimiento al disponer de un perímetro muy amplio. La seguridad es eficaz y eficiente, facilitando la posibilidad de correr por el perímetro tanto solo como en grupo. Dispone de gimnasio con múltiples máquinas con un horario muy amplio, una pista de atletismo con campo de futbol y una zona exclusivamente dedicada al entrenamiento cardio. También se cuenta con algunas tiendas, bar y peluquería. El servicio postal y paquetería funciona perfectamente al tratarse del principal nodo logístico del país, gracias al aeropuerto internacional.

Gran parte de la base tiene sus vías sin asfaltar, lo que produce acumulación de agua y barro durante la época de lluvias. Sin embargo, en verano la ausencia de asfalto alivia un poco las altas temperaturas.

COMUNICACIONES: En la mayoría de las zonas de la base hay cobertura wifi (ancho de banda 1 MBPS), lo que permite realizar video-llamadas. Asimismo, en las zonas de trabajo se dispone de dos líneas wifi de 4 MBPS. Además, a todo el personal del SOTG-I se le ha facilitado una tarjeta de recarga de 5 Gb o 100 Gb al mes, dependiendo el uso que tenga que hacer cada usuario, que proporciona una empresa de telefonía local. También se dispone de ordenadores con acceso a la red de internet, pero sólo en la zona de trabajo. La cobertura que proporcionan las burbujas wifi no cubren todas las zonas del BDSC. La velocidad en la red de trabajo (que corre a través del Terminal Satélite Semiestático) resulta un poco lenta para trabajar fluidamente.

ASISTENCIA SANITARIA: Se dispone de un pequeño botiquín en la zona del TOC que cuenta con un oficial enfermero. Asimismo, la base dispone de un Role 2E americano donde se deriva al personal de SOTG en caso de ser necesario. Por otra parte, BDSC también cuenta con un ROLE 2 civil el cual también proporcionaría asistencia sanitaria al personal de SOTG si se estimara oportuno.

BAQUBAH-DIYALA (IRAK)

ALOJAMIENTO: Se dispone de 3 habitaciones en cada una de las cuales alojan 5 militares. Sólo funciona el aire acondicionado en dos de ellas. No cuentan con sillas ni mesas, y únicamente se dispone de 2 taquillas por habitación. Los colchones son de mala calidad y están en muy mal estado. Tienen una única ventana pequeña con el cristal roto y en una de las habitaciones hay goteras.

La red eléctrica sufre caídas a diario, con periodos largos en los que no hay luz y no se dispone de ningún generador que pueda solucionar esa deficiencia.

Los baños son independientes de la zona de vida y cuentan con 6 letrinas, 3 duchas y 7 lavabos, todos en condiciones pésimas de higiene. Se dispone de una lavadora y una escurridora (no secadora) común, tanto para el uso del personal del SOTU como del personal iraquí.

ALIMENTACIÓN: La comida es muy repetitiva, y la cena precaria, se ha podido mejorar algo la alimentación por disponer el SOTU de un recurso proporcionado por el SOTG para comprar comida y cocinarla, en la mayoría de los casos se utilizan las raciones de campaña españolas. Se ha mejorado con la compra de una nevera, pero debido a los cortes de electricidad es complicado mantener la cadena de frío. El comedor que, a su vez es sala TV, es utilizado también por el personal iraquí, que suele fumar en su interior, por lo que el personal suele comer en la sala de planeamiento.

BIENESTAR: La base dispone de un perímetro muy amplio que se puede utilizar para correr tanto individualmente como en grupo, dispone de gimnasio pequeño, pero bastante completo y de una pista de futbol con césped artificial. No dispone de ninguna sala de ocio ni de descanso, solo hay una pequeña tienda de alimentación que también vende algunas prendas de ropa.

COMUNICACIONES: No dispone de wifi por lo que hay que estar utilizando tarjetas locales de datos y la señal es débil no llegando a las habitaciones. Es prácticamente imposible abrir el correo o enviar archivos.

ASISTENCIA SANITARIA: Se dispone de un pequeño botiquín iraquí, siendo el propio personal del SOTU quien realiza las pruebas bromatológicas diarias para comprobar las condiciones de salubridad del agua usada para el aseo diario.

UNION III (IRAK)

ALOJAMIENTO: En el campamento de la Blue Dome (SOAG) hay CORIMEC en doble altura. En cada piso hay dos habitaciones pequeñas y un aseo individual con WC, lavabo y ducha. Hay también una lavandería de autoservicio. Las habitaciones no cuentan con escritorio.

ALIMENTACIÓN: Existe un único comedor para las fuerzas de coalición, así como un «grab and go» que ofrece un servicio de 18 horas al día. La calidad, cantidad y variedad de la comida es adecuada, no así en el «grab and go». En general, la calidad del servicio de alimentación es inferior a la de la base de BDSC (Bagdad).

BIENESTAR: En el campamento de la Blue Dome existe un gimnasio amplio y muy bien equipado, que no llega a masificarse al estar restringido el acceso para el resto del personal de UIII. Así mismo existe una zona de barbacoa y ocio. Se ha instalado además una mesa de ping-pong y unos dardos para todo el personal alojado en el área. Los despachos tienen televisiones y hay salas de reuniones que también se usan para moral y esparcimiento cuando acaba el trabajo del día. La paquetería de Amazon tarda una media de 20 días en llegar desde que se realiza el pedido.

COMUNICACIONES: La cobertura de datos en UIII es buena y la velocidad del internet, adecuada. Así mismo en el Blue Dome existe una serie de redes wifi que permiten la conexión con dispositivos electrónicos particulares a internet. Sin embargo, dentro de algunos alojamientos la cobertura es muy pobre.

ASISTENCIA SANITARIA: En el SOAG hay comisionados dos paramédicos de combate, que hacen la función de «enfermero», en el SOAT-M, unidad subordinada al SOAG hay un médico militar y en UIII hay también un ROLE I.

ERBIL (IRAK)

ALOJAMIENTO: El estado general de las habitaciones es bueno, alojando el personal de a dos. El mobiliario es aceptable teniendo las habitaciones su cama individual,

armario, mesita, flexo luz y aire acondicionado/bomba de calor. La base cuenta con una gran oferta de lugares de ocio como cafeterías, tiendas de efectos, bazares y restaurantes, además de grandes superficies para correr o hacer deporte al aire libre.

ALIMENTACIÓN: La comida se realiza en los comedores gestionados por la empresa Vectrus, en los cuales se ofrecen tres comidas al día pudiéndose acceder a cualquier hora para hacerse bocadillos. La calidad y la cantidad son buenas, teniendo una gran variedad de postres y frutas, no así en el resto de la comida, que es repetitiva, siendo el pescado escaso y el uso del curry excesivo. Las condiciones de higiene son buenas. La comida se sirve en bandeja de cartón con cubertería de plástico, lo que redunda en la limpieza de las instalaciones, donde el personal de la empresa también se encarga de limpiar constantemente las mesas del comedor.

BIENESTAR: En cuanto a instalaciones deportivas, la base dispone de varios gimnasios repartidos por los diferentes campos de la base, también hay espacio para correr al aire libre. Hay también dos campos de voleibol de tierra. Existe un local multiuso americano para ocio, con videojuegos y lectura (inglés). También se organizan Karaokes y actividades culturales. Se dispone de un restaurante y cafetería civil dentro de la base y cafetería, así como una capilla multiconfesional, que se usa tanto para celebrar ritos religiosos como para realizar reuniones. La paquetería de US postal llega con regularidad, la paquetería nacional se desconoce si llega bien o no, se presupone que se retrasará bastante ya que la LTA nacional llega a BDSC y se están teniendo problemas para trasladar material dentro del teatro.

COMUNICACIONES: Esta necesidad viene cubierta con la carga de una tarjeta de datos local de 100 Gb al mes, la cual es suficiente para comunicarse con la familia por video-conferencia y ver plataformas de películas en streaming. Se dispone de un ordenador WAN PG, y teléfono móvil corporativo. Hay WIFI en la base, pero la velocidad es limitada, por lo que todo el mundo recurre a la compra a título particular de tarjetas de internet.

ASISTENCIA SANITARIA: La base dispone de un Hospital ROLE 3 con altas capacidades de diagnóstico por imagen y cirugía.

CAMP XIPHOS (JORDANIA)

ALOJAMIENTO: La base cuenta con todas las comodidades necesarias para una estancia prolongada. Cuenta con 2 gimnasios, uno interno y otro externo que se pueden usar las 24 horas del día, así como una pista de atletismo. Las habitaciones son individuales con un baño compartido para cada 2 habitaciones. Todas las instalaciones son de reciente creación y se encuentran en perfectas condiciones de habitabilidad.

ALIMENTACIÓN: Se usa el servicio americano, que proporciona 4 comidas calientes al día. El resto del día permanece abierto para poder servirse cafés, bebidas, sándwich, etc. La comida es aceptable, aunque abundan las frituras, pero la variedad es suficiente como para que quien lo desee confeccione menús saludables.

BIENESTAR: La base cuenta con un MWR donde se dispone de juegos de mesa, billar, pingpong, etc. También se organizan actividades deportivas periódicas. Además, se dispone de un servicio de lavandería abierto 5 días a la semana y con un servicio de peluquería abierto 6 días a la semana. Por último, se cuenta con un café donde se pueden comprar bebidas más elaboradas como batidos de frutas, además de pizzas y hamburguesas.

COMUNICACIONES: La base cuenta con Wifi en casi todas las dependencias comunes, incluidas las habitaciones. Dentro del Joint Operation Center están prohibidos los dispositivos electrónicos, pero hay habilitados sistemas BICES y NIPR a través de los cuales es posible comunicarse con el SOTG en Irak. Se dispone de un ordenador de movilidad con acceso a intranet para poder acceder al correo profesional y al portal personal.

ASISTENCIA SANITARIA: Se cuenta con un ROLE 1 con una sala de cirugía muy básica. La periodicidad de visita de especialistas es de 1 vez cada 6 meses aproximadamente, por lo que, en caso de alguna urgencia, habría que trasladar al paciente al hospital de Ammán que se encuentra a 1 hora en coche. El hospital de Ammán está muy bien equipado y el médico del ROLE mantiene una relación muy cercana con éste.

7. EUNAVFOR ATALANTA

7.1. DESTACAMENTO AÉREO TRANSPORTABLE «ORION» (DJIBOUTI)

OPERACIÓN ATALANTA_DAT ORIÓN						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
DJIBOUTI	ESPAÑA	4	4	3	4	4
	FRANCIA	4	4	3	4	4
	LITUANIA	4	3	3	4	4

FIGURA II (2.8.4)-20. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El personal del DAT Orión se aloja en el Hotel Djibouti Palace Kempinski de cinco estrellas ubicado en Yibuti. Aunque la mayor parte del personal comparte habitación, las condiciones de habitabilidad, limpieza, mobiliario y servicio se consideran como muy buenas. Cuenta con servicios de peluquería y lavandería.

ALIMENTACIÓN. El personal del Destacamento puede comer y cenar en cualquiera de los restaurantes con los que cuenta el Hotel Kempinski, todos ellos muy buenos.

BIENESTAR. El hotel cuenta con zonas comunes de ocio y relax, gimnasio, piscina, pistas de tenis y de fútbol sala. La base naval adyacente dispone de pista de baloncesto y circuito para correr en exteriores. Existe la posibilidad de practicar deportes náuticos, así como otro tipo de actividades en coordinación con las organizaciones deportivas de las Fuerzas Francesas en Yibuti. Además, se programan frecuentes excursiones a lugares característicos del país, a playas o a zonas de buceo y se da publicidad y participa en eventos deportivos organizados por los destacamentos presentes en la zona, como carreras populares o partidos de fútbol.

COMUNICACIÓN. el personal cuenta con dos redes WIFI permanentes (SAPZO), una en el hotel y otra en el destacamento, ambas de muy buena calidad y que permiten la comunicación particular por chat, voz o videoconferencia con España. El destacamento dispone de telefonía IP para llamadas internacionales. Para la comunicación interna y la localización rápida en caso de urgencia, al personal se le proporciona un teléfono con tarjeta de voz de la operadora local de Yibuti.

ASISTENCIA SANITARIA. Se dispone de un ROLE 1 en el destacamento, que atiende al personal del contingente durante 24h al día. En caso de necesidad se puede acudir al ROLE 2 francés, así como al ROLE 2 estadounidense de Camp Lemonnier, aunque las capacidades de éste son algo más limitadas que las del francés.

7.2. COMPONENTE MARÍTIMO FRAGATA «SANTA MARÍA»

OPERACIÓN ATALANTA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
FRAGATA SANTA MARIA	ESPAÑA	3	4	4	5	5

FIGURA II (2.8.4)-21. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Recientemente se han mejorado los alojamientos, instalando, por ejemplo, cargadores individuales en cada cama, etc. Todos colchones han sido renovados justo antes del despliegue. La dotación dispone de servicio de lavandería y peluquería.

ALIMENTACIÓN. El estado de la cocina y comedores es adecuado y conforme a los estándares de inspección de instalaciones alimentarias. Los menús son variados y apreciados por la dotación.

BIENESTAR. Las zonas de ocio y esparcimiento son limitadas debido al propio diseño del buque, si bien el gimnasio se ha mejorado a pesar de su pequeño tamaño. A su vez, las distintas cámaras se han equipado con consolas y otros equipos de ocio para uso de la dotación. Se dispone de una red local con oferta actualizada de películas, series y documentales, así como música, accesible desde televisores y dispositivos móviles.

COMUNICACIÓN. Con la implantación de STARLINK como red de ocio para la dotación, la conectividad es extremadamente buena, siendo posible realizar incluso video llamadas. También se dispone de red RAP (Red de Apoyo al Personal), con menor velocidad.

ASISTENCIA SANITARIA. El apoyo sanitario a bordo es adecuado con capacidad ROLE1 (períodos monzónicos) o ROLE2F (períodos intermonzónicos). En caso de necesidad, se tiene identificados una serie de hospitales de referencia en los puertos de recalada.

8. OPERACIÓN SEA GUARDIAN (OSG)

OPERACIÓN SEA GUARDIAN_GALERNA						
BASE/PUERTO	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
SUBMARINO GALERNA	ESP	4	5	4	3	4
PUERTO DESCANSO CAGLIARI	ITA	5	5	5	5	4

FIGURA II (2.8.4)-22. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Por tratarse de condiciones de vida standard para un buque, no se hacen comentarios.

9. EUFOR ALTHEA (BIH)

OPERACIÓN EUFOR ALTHEA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
CAMP BUTMIR (SARAJEVO)	23 países	4	4	3	4	3

FIGURA II (2.8.4)-23. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Las condiciones de vida en la base de Camp Butmir son muy similares para todos los contingentes alojados. Aquellos que despliegan compañías de infantería tienen menor calidad de vida, al disponer de peores instalaciones para el desempeño de sus cometidos (hangares, explanadas, etc.). La mayor parte de los contingentes disponen de un NSE e instalaciones de ocio y descanso propias, habiendo grandes diferencias entre algunos de ellos. Así, destacan Alemania, Austria, Chile, Francia, Grecia, Holanda e Italia, que disponen claramente de mejores instalaciones que el resto. En cualquier caso, las instalaciones españolas son más que suficientes, al ser empleadas por el único representante español en la base. Además, se encuentran en muy buen estado tras haber sido renovado el mobiliario recientemente.

ALIMENTACIÓN. la comida que se sirve en el comedor de la base es de buena una calidad y variedad. La mayor parte de los contingentes, a excepción de dos de ellos (Rumania y Chile), no han de abonar el importe de las comidas.

BIENESTAR. Camp Butmir dispone de una serie de instalaciones deportivas de una calidad aceptable. Sin embargo, las condiciones ambientales (temperaturas extremas y polución en invierno), así como las condiciones del entorno de la base (con gran cantidad de perros vagabundos) dificultan o imposibilitan las actividades al aire libre. La oferta de ocio en el interior de la base es limitada. Aunque con frecuencia se ofertan actividades de ocio colectivas, los pocos bares/restaurantes suelen estar muy concurridos fuera de las horas de trabajo. Sin embargo, la posibilidad de visitar la ciudad, que está a pocos kilómetros de distancia, compensa las limitaciones de la base.

COMUNICACIONES. Dependen de cada contingente. En las instalaciones españolas se dispone de conexión a internet. Sin embargo, para comunicarse fuera de las mismas, únicamente se dispone de un teléfono corporativo de la misión, que cuenta con una navegación por internet muy limitada (solo 2 GB).

ASISTENCIA SANITARIA. Camp Butmir cuenta un ROLE 1 aportado por Austria, que presta servicio a todo el personal de misión, emitiéndose una factura al contingente que hace uso de éste. Por otro lado, los servicios médicos en Sarajevo son de una calidad sensiblemente inferior a los estándares de la mayoría de países de la UE, siendo necesario abonar la atención prestada.

10. APOYO A MALI (A/M). DESTACAMENTO «MARFIL»

OPERACIÓN APOYO A MALI						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
L´ESCALE AÉRONAUT IQUE DES EFS	SENEGAL	4	4	4	4	3

FIGURA II (2.8.4)-24. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO: El estado general de las habitaciones, alojamiento y servicios del área de vida son muy buenos, teniendo en cuenta que el nivel de los complejos residenciales en Senegal está lejos de los estándares europeos.

ALIMENTACIÓN: La cantidad, calidad y diversidad en los menús recibidos en el área de vida es muy buena, sin llegar a ser excelente.

BIENESTAR: Las instalaciones deportivas son aceptables, siendo posible realizar actividades individuales o en grupo. Sin embargo, la capacidad de recepción de paquetería es casi nula, debido a la falta de vuelos de sostenimiento a Senegal. Las posibilidades de esparcimiento fuera de la base son también muy limitadas.

COMUNICACIÓN: La calidad de la conexión a internet es muy buena en la zona de vida, y también se dispone de tarjetas de datos locales que son distribuidas por el personal CIS del destacamento.

ASISTENCIA SANITARIA: Se dispone de un ROLE 1, pero en caso de ser necesario evacuar un paciente a alguno de los hospitales de referencia de Dakar, sería preciso contar con más de dos horas para el traslado, debido a la distancia y al tráfico.

11. EUTM (RCA)

OPERACIÓN EUTM RCA XIX						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BANGUI M'POKO (CAMP MOANA)	COMUN	5	4	4	4	5

FIGURA II (2.8.4)-25. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Todo el personal español de EUTM RCA se encuentra desplegado en MOANA CAMP. El alojamiento es bueno, en CORIMEC individuales, ya que el número de personal de la misión actual es menor al que había cuando se diseñó la base. El estado de limpieza general es adecuado, y el de los contenedores de ablución especialmente bueno, debido a la diligencia del personal de limpieza contratado. Las habitaciones están amuebladas con lo mínimo: una cama, una mesa, una silla y un armario. Todas disponen de aire acondicionado, mosquitera en la ventana y otra mosquitera adicional para poner en la estructura de la cama. Los servicios de la base son muy buenos, la lavandería funciona todos los días y entregan la ropa lavada y planchada en el mismo día. La peluquería es de pago, con un precio de 3€/corte de pelo y funciona bien.

ALIMENTACIÓN. La cantidad y calidad de los alimentos es suficiente y adecuada. No se han detectado casos de intoxicaciones alimentarias, y en general el personal no recurre a otras alternativas de alimentación (comida encargada o cocinada de forma particular), siendo la oferta del comedor suficientemente atractiva. Puede resultar repetitiva (menús semanales), pero se dispone en las tres comidas de todos los grupos de nutrientes, además de las ensaladas, salsas y bebidas. El agua de consumo es embotellada, disponiendo de 24 botellas de 1,5 litros por persona a la semana.

BIENESTAR. Respecto a la práctica deportiva, la base dispone de un gimnasio adecuado en cuanto a material. La práctica de carrera en exterior también es posible, aunque no se desarrolla en las mejores condiciones debido a la mala calidad del aire y del terreno, siendo recomendable hacerla en las primeras horas de la mañana. Se dispone también de instalaciones para el ocio: un bar, con varios juegos (billar, ping-pong, dardos, futbolín). Además, las «casas» nacionales también permiten el esparcimiento del personal de los contingentes, aunque debido a su reducido tamaño (dos CORIMEC por casa más otros dos dedicados a cocina y almacén respectivamente) y no contar con agua corriente, complican la limpieza del menaje empleado. Respecto a la paquetería, en EUTM RCA es un gran problema al no existir un mecanismo dedicado de paquetería, y tener que recurrir a vuelos de oportunidad. El personal responsable de moral y bienestar organiza algunas actividades de ocio, como proyección de películas y deportes colectivos.

COMUNICACIÓN. Los medios disponibles son mejorables. Los ordenadores con acceso a intranet disponibles tienen algunas limitaciones de acceso a ciertos contenidos. Por otra parte, la RAP es suficiente, aunque bastante inestable, careciendo de una capacidad adecuada para mantener las comunicaciones personales con España desde la zona de vida, lo que obliga a hacerlo desde los puestos de trabajo. Hay determinados servicios completamente legales y morales que por motivos que se desconocen son vetados por la RAP.

ASISTENCIA SANITARIA. La asistencia sanitaria (multinacional, a cargo de la misión) es actualmente suficiente. Se cuenta con un ROLE 1 en la base, proporcionado por Serbia, y con un ROLE 2 de MINUSCA, también serbio, gracias a un acuerdo técnico entre ambas misiones. Los protocolos de evacuación sanitaria son también adecuados. No se descarta que en un futuro serbia deje de contribuir con el ROLE 2, estando en marcha estudios de posibles alternativas (incluido contratar una empresa civil) en el caso de que el nuevo país que despliegue el ROLE 2 no cumpla con los estándares europeos. Las pocas ocasiones en las que el personal del contingente ha acudido al ROLE 1 se ha recibido una atención muy profesional.

El suministro de recursos sanitarios (en territorio nacional, previo al despliegue), consistente en profilaxis contra la malaria (malarone/malaway), antimosquitos y cremas protectoras, es adecuado excepto en la cantidad de anti-mosquitos recibida, ya que el contingente tuvo que solicitar una mayor cantidad que la suministrada para hacer frente al consumo necesario para 6 meses.

12. EUTM SOMALIA

OPERACIÓN EUTM SOMALIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
INTERNATIONAL COMPOUND	ESPAÑA	4	5	5	4	4
	ITALIA	4	5	5	4	4
	SUECIA	4	5	5	4	4
	FINLANDIA	4	5	5	4	4
	PORTUGAL	4	5	5	4	4
	MOLDAVIA	4	5	5	4	4
	SERBIA	4	5	5	4	4
	FRANCIA	4	5	5	4	4

FIGURA II (2.8.4)-26. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. Los alojamientos del personal de las diferentes nacionalidades que participan en la operación se encuentra situado en el Campus Internacional (IC) de Mogadiscio, el cual funciona como un hotel con servicio de limpieza de habitaciones, cambio de ropa y lavandería. Tiene dos tipos de habitaciones, unas individuales donde se alojan los oficiales de mayor empleo, y otras dobles para el resto en contenedores de 20` adaptados. Todas las habitaciones cuentan con baño completo, nevera y aire acondicionado. Normalmente, el personal del contingente español con empleo igual o superior a Brigada, disfruta de una habitación individual. La antigüedad de las instalaciones y las condiciones climáticas de la zona donde se encuentra el IC, han hecho que muchos de los alojamientos, sobre todo los que se ubican en contenedores, no se encuentren en las mejores condiciones de conservación, a pesar del esfuerzo que la compañía ASL lleva a cabo en tareas de mantenimiento.

ALIMENTACIÓN. La alimentación proporcionada por el IC es buena en calidad, cantidad y variedad. Cabe resaltar el desayuno que es variado y se puede optar desde el tipo

anglosajón a uno continental. El comedor está abierto las 24h para que los residentes puedan tomar café, té, leche, agua y pan.

BIENESTAR. El IC cuenta con un gimnasio de dos plantas, pista de vóley-playa y, cuando la situación de seguridad lo permite, se puede acceder a la playa. Además, hay una piscina donde se imparten sesiones de tábata y se realizan otras actividades colectivas. La zona de la piscina cuenta con un bar con terraza y comedor. Por otro lado, el contingente dispone de unas instalaciones propias, formadas por dos contenedores de transporte acondicionados y una terraza denominada «Casa España», que son de uso exclusivo para el personal español. Cuenta con dos televisiones, conexión a internet, consola de videojuegos y juegos de mesa. También se dispone del servicio proporcionado por la red SAPZO tanto en los lugares de trabajo, como en la zona de alojamiento.

COMUNICACIONES. En todas las oficinas en las que trabaja personal español, existe un terminal RCT con acceso a la red telefónica nacional y de acceso a internet tanto por Wi-fi como por cable.

ASISTENCIA SANITARIA. El IC cuenta con un ROLE 1 (atendido por personal militar) y un ROLE 2, cuya gestión está externalizada. El siguiente escalón sanitario se encuentra en Nairobi, donde por vía aérea, se evacuan aquellos casos que, una vez diagnosticados y estabilizados en el ROLE2, por su gravedad así lo requieran.

Para el próximo año 2025, España no se ha acogido al acuerdo sobre «National Borne Costs» para EUTM Somalia en lo referente a servicio médico dental, lo que implica que queda sin definir el modo de actuación en caso de que algún miembro del contingente español tenga que ser atendido por una dolencia de este tipo.

13. PRESENCIA MARÍTIMA COORDINADA (UE) EN EL GOLFO DE GUINEA

OPERACIÓN PRESENCIA MARÍTIMA COORDINADA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
BAM METEORO	DESPLIEGUE CMP-GOG	4	5	4	5	5

FIGURA II (2.8.4)-27. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El buque dispone de camarotes dobles para oficiales y suboficiales, triples para la fuerza embarcada, y sollados con capacidad para cuatro o seis camas destinados a la marinería. Todos los camarotes y sollados están equipados con ducha, lavabo y aseo privados, garantizando comodidad e intimidad. Durante el despliegue, el nivel de ocupación de los sollados fue óptimo: un máximo de cuatro personas en sollados diseñados para seis y dos o tres personas en sollados de cuatro camas.

Sin embargo, en los alojamientos de marinería, el aire acondicionado no enfrió adecuadamente en determinados momentos debido a las altas temperaturas del agua del mar, lo que ocasionó ciertas incomodidades. Para mitigar este problema, se utilizaron ventiladores de aire, lo que permitió mejorar las condiciones de descanso de la dotación.

Se cuenta con cámara de oficiales y camareta de cabos primeros, cabos y marineros.

Se dispone también dispone de tres lavanderías, asignadas por escalas. Cada uno es responsable de lavar y planchar su ropa. Además, el buque cuenta con una peluquería perfectamente equipada.

ALIMENTACIÓN. La comida a bordo es muy buena, con menús variados y equilibrados, siendo la calidad y variedad de los productos frescos, como frutas y verduras, función de la oferta de los proveedores en los diferentes puertos visitados.

BIENESTAR. Dentro de las limitaciones propias de un buque de 94 metros de eslora, se dispone de varias áreas destinadas a la práctica deportiva: un gimnasio equipado con cintas de correr, bicicletas estáticas y una máquina multi-estación, así como una zona adicional para ejercicio físico habilitada en el hangar, equipada con una máquina de remo, dos bicicletas estáticas, un rack completo de mancuernas, kettlebells, una barra de dominadas, esterillas, balones medicinales y otros equipos deportivos. La cubierta de vuelo ofrece espacio suficiente para practicar carrera continua, lo que supone un beneficio adicional para mantener la forma física. En el ámbito del entretenimiento, el buque dispone del sistema SAPZO, que proporciona acceso a una amplia variedad de contenidos, como películas, series y eventos deportivos.

COMUNICACIÓN. En cuanto a medios ofimáticos, las distintas cámaras y camarotes están equipados con dispositivos para el acceso a la red I3D. La marinería, por su parte, dispone de una biblioteca con tres ordenadores conectados a la red I3D. Además, el buque cuenta con dos redes Wi-Fi destinadas al uso personal de la dotación. Una de ellas, integrada en el sistema SAPZO, permite el acceso al correo electrónico, redes sociales, prensa digital y aplicaciones de mensajería como WhatsApp. La segunda red, habilitada mediante STARLINK, ofrece una cuota mensual de 10 GB por miembro y una mayor velocidad de bajada, lo que mejora al SAPZO.

ASISTENCIA SANITARIA. El buque ha estado dotado durante todo el despliegue con un ROLE 1 y una enfermería completamente equipada con el material sanitario necesario, así como un cargamento de farmacia ordinario y extraordinario para responder ante cualquier incidente médico.

14. OBSERVADORES, ASESORES MILITARES, MONITORES Y OFICIALES DE ENLACE

14.1. EUTM MOZAMBIQUE

OPERACIÓN EUMAN MOZAMBIQUE						
Base	**Países**	**Alojamiento**	**Alimentación**	**Bienestar**	**Comunicaciones**	**A. Sanitaria**
HQ OP. HOTEL CARDOSO	Finlandia	5	5	5	5	5
	Grecia	5	5	5	5	5
	Rumanía	5	5	5	5	5
	Portugal	5	5	5	5	5
	España	**5**	**5**	**5***	**5**	**5**
	Italia	5	5	5	5	5
	Lituania	5	5	5	5	5
	Francia	5	5	5	5	5
	Bélgica	5	5	5	5	5
	Estonia	5	5	5	5	5

*La sugerencia respecto del bienestar está asociada a la regulación española sobre permisos durante las misiones que se detalla en el apartado BIENESTAR.

FIGURA II (2.8.4)-28. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

ALOJAMIENTO. El alojamiento es el mismo para todas las naciones, un hotel de 4 estrellas situado en uno de las mejores zonas de Maputo, con habitaciones individuales con baño y todos los servicios necesarios (lavandería, limpieza, wifi, TV, caja fuerte).

ALIMENTACIÓN. La alimentación es también la misma para todas las naciones. Es un menú «buffet libre» con desayuno, comida y cena. Tanto la cantidad, variedad como cualidad son excelentes.

BIENESTAR. Mismas opciones para todas las naciones. Existen muchas opciones de ocio y deporte, tanto individual como en equipo. La recepción de paquetería que se ha recibido del MINISDEF ha funcionado con normalidad. Alguna incidencia se suele producir por normativa de aduanas, pero es ajeno a la misión y el solucionarlo está fuera del ámbito del MINISDEF.

COMUNICACIÓN. Existe WIFI gratuito y fiable tanto en la zona de vida como en la de trabajo. Además, se cuenta con medios telefónicos, tanto proporcionados por la misión como por el MINISDEF, con tarifa de datos y voz. Existen numerosas opciones para la conexión con familia y amigos. También se tiene acceso a la WANPG con un ordenador por cada componente de la misión, lo cual facilita mucho la comunicación con la unidad de origen, seguimiento de BOD, acceso a portal personal, liquidación de pasaportes, etc. La conectividad proporcionada en la misión se considera más que suficiente.

ASISTENCIA SANITARIA. Hay disponible un ROLE 1, la asistencia de ROLE 2/3 se proporciona en un hospital de la capital. El personal cuenta con una asistencia médica rápida y fiable.

14.2. ACUERDOS DE PAZ NNUU COLOMBIA

OPERACIÓN OBSERVADORES COLOMBIA						
Base	Países	Alojamiento	Alimentación	Bienestar	Comunicaciones	A. Sanitaria
Colombia	España	5	5	5	3	3

FIGURA II (2.8.4)-29. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

Las condiciones de vida de los ocho observadores militares que están comisionados en Colombia son distintas en cada caso, debido a que cada uno de ellos vive en un lugar diferente del país, ya sean pueblos o ciudades pequeñas o grandes urbes. Aun así, la valoración que se realiza por parte de todos ellos es muy buena en casi todos los aspectos.

15. ESFUERZO DE PERSONAL DESTACADO EN OPERACIONES EN 2024

Informe sobre el número de efectivos (hombres y mujeres) desplegados por operación y categoría profesional durante el año 2024.

	OPERACIONES Y ACTIVIDADES DE SEGURIDAD COOPERATIVA	HOMBRES				MUJERES				AÑO 2024
		OFICIALES	SUBOF.	TROPA	TOTAL	OFICIALES	SUBOF.	TROPA	TOTAL	
1	DESPLIEGUE DE FUERZAS TERRESTRE EN EL FLANCO ESTE	427	908	2.904	4.239	57	40	268	365	4.604
2	AGRUPACIONES NAVALES PERMANENTES DE LA OTAN (SNF)	158	216	587	961	25	23	121	169	1.130
3	DESPLIEGUE DE GRUPOS DE PORTAAVIONES ALIADOS-DÉDALO	301	383	1.712	2.396	38	29	187	254	2.650
4	DEFENSA INTEGRADA AÉREA Y DE MISILES DE LA OTAN (NATO IAMD-PERSISTENT EFFORT)	328	763	543	1.634	25	74	73	172	1.806
5	UNIFIL (LIBRE HIDALGO)	303	441	1.102	1.846	35	23	112	170	2.016
6	OIR-NMI (MISIÓN DE APOYO A IRAK)	220	265	502	987	23	7	29	59	1.046
7	EUNAVFOR ATALANTA	305	342	691	1.338	33	29	114	176	1.514
8	OPERACIÓN SEA GUARDIAN. (OSG)	67	103	306	476	2	13	52	67	543
9	EUFOR ALTHEA (BIH)	7	0	0	7	0	0	0	0	7
10	APOYO A MALI (A/M). DESTACAMENTO «MARFIL»	71	111	63	245	5	7	5	17	262
11	EUTM RCA	15	2	3	20	0	1	0	1	21
12	EUTMA SOMALIA	32	12	2	46	0	1	2	3	49
13	PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (GOLFO DE GUINEA). CMP-GoG.	23	29	75	127	7	4	15	26	153
14	OBSERVADORES, ASESORES MILITARES, MONITORES Y OFICIALES DE ENLACE	14	0	0	14	0	1	0	1	15
	SEGURIDAD COOPERATIVA	33	72	131	236	5	3	5	13	249
	OTRAS	277	266	143	686	9	22	27	58	744
	TOTAL	2.581	3.913	8.764	15.258	264	277	1.010	1.551	16.809

FIGURA II (2.8.4)-30. Fuente: Estado Mayor de la Defensa

En 2024 se ha producido un notable incremento de participación de militares respecto al año anterior, pasando de 12.054 militares desplegados en 2023 a los 16.809 que se reflejan en el gráfico. Tal hecho se ha producido a costa del sacrificio personal y del esfuerzo permanente de todos los militares; tanto de los que participan directamente en ellas como de los que asumen junto a los propios, los del personal ausente de España.

2.8.5. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP)

Las Oficinas de Apoyo al Personal Militar (OFAP) de las Fuerzas Armadas nacen para cubrir las necesidades informativas y de medidas de apoyo a todos los militares en las bases, acuartelamientos y establecimientos (BAE) derivadas de la total profesionalización de las FAS tras la suspensión del servicio militar el 31 de diciembre de 2001.

Estas oficinas tienen como misión, con carácter general, proporcionar información y apoyo a todos los militares de las unidades, centros y organismos que les sean adscritos, en los asuntos de su interés, tanto profesional como personal, con la finalidad de lograr una mayor satisfacción particular, favorecer su integración en la institución militar, cooperar a su desarrollo personal y profesional y facilitar su relación con la sociedad civil.

Dichas oficinas, dentro o fuera del territorio nacional, forman parte de la estructura de la Subsecretaría de Defensa, del Estado Mayor de la Defensa y de los respectivos ejércitos y de la Armada, que tienen a su cargo la administración de los recursos humanos.

Los cometidos contemplados en la citada Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, se están realizando por mediación de la Subdirección General de Régimen Interior y de las diferentes Direcciones Generales y Unidades de destino. Un ejemplo de estos cometidos es la confección y entrega por la Subdirección General de Régimen Interior, de la Guía de acogida al personal que se incorpora destinado o comisionado al Órgano Central.

DIGEREM

La Orden Ministerial 47, de 21 de septiembre de 2021, por la que se modifica la Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, por la que se crean las Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos, modificaba su norma octava, estableciendo que DIGEREM, según se vayan desarrollando los programas y actividades de 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 (Estrategia Integral de Desarrollo Profesional – EIDP) y de la Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional dirigido a los militares profesionales de tropa y marinería y a los reservistas de especial disponibilidad (Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional – PAIDP), coordinará con los Mandos de Personal de los Ejércitos y de la Armada, la periodicidad y el formato de los informes a remitir sobre el funcionamiento y las actividades de las OFAP.

En este sentido, en enero de 2024 se implementó un formato con el siguiente contenido:

– 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).

Los ejércitos y la Armada cuentan con diferente número de OFAP y puntos de información (PI), atendidos por diverso personal, de la forma que se detalla más adelante para cada uno de ellos.

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

En el ET, el 58 % de las OFAP disponen de personal con formación en orientación laboral. Además, a través de la Sección de Control de Calidad de Vida y Oficinas de Apoyo al Personal (SECAVI), de la Subdirección de Asistencia 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 la Armada, el 100% de las OFAP principales dispone de personal con el curso de «Formación práctica en Orientación Laboral», no así las OFAP básicas, por no tener en plantilla puestos de SBMY/ CBMY.

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

En cuanto a 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.
– Armada: 32 monitores, 32 CPU, 2 equipos de video conferencian y 2 pizarras.
– EA: 112 monitores, 112 CPU, 7 equipos de video conferencia y 7 pizarras digitales.

En lo referente a capacidades de instalaciones e infraestructuras en apoyo de las actuaciones de la EIDP, las OFAP están adecuadamente dotadas en los Ejércitos y la Armada, incluidas las necesidades de mantenimiento.

En el ET se consideran adecuadas, con buenas condiciones de climatización e iluminación. La conectividad a internet está garantizada en las Bases y Acuartelamientos. Está contemplado dotar de mayor privacidad en los locutorios de las salas de consulta, videoconferencias y otros trámites en línea. Además, está en estudio mejorar de la accesibilidad para personas con discapacidad física. Las OFAP del ET, con carácter general, tienen asignada la gestión de zonas deportivas de los acuartelamientos.

En la Armada disponen de las aulas multifunción informatizadas con conexión wifi para la realización de cursos. La OFAP principal de Madrid está en proceso de adaptación a un local contiguo más amplio. Las OFAP de la Armada no disponen de salón de actos, utilizándose las aulas disponibles o el salón de actos de su localidad en caso de necesidad, al igual que ocurre con las instalaciones deportivas. En las OFAP embarcadas, las oficinas se encuentran en locales compartidos con otras oficinas o bibliotecas, contando con ordenadores con acceso a intranet, si bien con limitaciones de ancho de banda durante las navegaciones.

Las instalaciones del EA están en buen estado, disponiendo el 82% de las OFAP de bibliotecas y el 52% de aulas de enseñanza y salas específicas de informática, contando en algunas con una sala gabinete de idiomas. Las Bases Aéreas y acuartelamientos del EA disponen de instalaciones deportivas, gimnasio y polideportivo.

EJÉRCITO DE TIERRA

No se han producido cambios significativos desde el pasado año. El Ejército de Tierra mantiene organizadas 120 OFAP de diferentes categorías (36 Tipo A, 29 tipo B, 18 tipo

C, y 37 tipo D), además de 12 puntos de información (PI). El personal destinado en las OFAP del ET es el siguiente:

EMPLEO	NÚMERO
Capitán	2
Teniente	2
Subteniente	94
Brigada	4
Cabo Primero	174
Cabo	23
Soldado	5
Total	**304**

FIGURA II (2.8.5)-1. Fuente: Ejército de Tierra

El número de personal, por categorías militares, al que atienden las OFAP, incluyendo al personal militar, a los Reservistas de Especial Disponibilidad y a otro personal que ha cesado en su compromiso con las FAS durante 2024, así como a 3214 civiles destinados en diferentes UCO del ET, es el siguiente:

OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA	TOTAL
7.310	15.121	50.983	73.414

FIGURA II (2.8.5)-2. Fuente: Ejército de Tierra

En general, los locales e instalaciones con las que cuentan las OFAP se encuentran en buenas condiciones, están bien mantenidas y cuentan con aceptables condiciones de climatización, iluminación y ambientación de acuerdo a los criterios marcados en la IT 12/12. El 90% se encuentra en buen estado, un 7% en estado regular y un 3% en mal estado.

TIPO DE DEPENDENCIA	Nº	PUESTOS INTERNET	PUESTOS INTRANET
ZONA DE ESPERA	55	14	26
ZONA CONSULTA/INFORMACION	129	140	254
ZONA ATENCIÓN PERSONAL	144	62	156
ZONA REUNIONES	72	17	22
ZONA GESTIÓN ARCHIVO	30	11	16
OTRAS (LECTURA, SALA JUEGOS...)	133	183	204
TOTALES	**563**	**427**	**678**

FIGURA II (2.8.5)-3. Fuente: Ejército de Tierra

Se observa un notable esfuerzo incrementando los puestos de internet.

Además, aunque no forman parte de las OFAP, con carácter general se asigna a éstas la gestión de las siguientes instalaciones:

TIPO DE INSTALACIÓN	NÚMERO
AULA	251
SALÓN ACTOS	48
SALA CONFERENCIAS	60
PISTA DEPORTIVA	234
GIMNASIO	114
TOTALES	**707**

FIGURA II (2.8.5)-4. Fuente: Ejército de Tierra

El estado de estas instalaciones suele ser bueno, excepto en el caso de las pistas deportivas, que en la mayoría de los casos necesitan importantes acciones de mantenimiento.

En lo que se refiere a material informático en el siguiente cuadro se muestra el equipamiento mínimo por categoría de OFAP.

OFAP CATEGORÍA	ORDENADOR	IMPRESORA	ESCANER	FOTOCOPIADORA	PROYECTOR VIDEO
A	6	4	1	1	1
B	5	2	1	1	
C	4	2	1		
D	2	1			

FIGURA II (2.8.5)-5. Fuente: Ejército de Tierra

En el siguiente cuadro, elaborado con los datos proporcionados por las OFAP, se han sombreado en verde los promedios de material informático que no alcanzan los mínimos establecidos.

OFAP CATEGORÍA	PROMEDIO ORDENADOR	PROMEDIO IMPRESORA	PROMEDIO ESCANER	PROMEDIO FOTOCOPIADORA	PROMEDIO PROYECTOR VIDEO
A	10,16	1	0,69	0,72	1,91
B	6,41	0,72	0,68	0,58	
C	5,16	0,88	0,5		
D	2,83	0,67			

FIGURA II (2.8.5)-6. Fuente: Ejército de Tierra

En definitiva, se pueden resumir las carencias más importantes de material informático en los siguientes puntos: falta considerable de impresoras, así como en menor medida de escáneres-fotocopiadoras. Se considera especialmente importante la falta de licencias de software, en particular de ofimática (al menos una licencia de Microsoft Office por OFAP) y una licencia de Skype profesional o similar para las OFAP principales.

Aunque el número de ordenadores de las OFAP dedicados al acceso a internet e intranet es suficiente, se considera necesaria su renovación como consecuencia de la antigüedad de los mismos. Hay que tener en cuenta que las demandas de acceso, especialmente a la intranet, ha aumentado considerablemente (acceso a portal personal, solicitud y justificación de comisiones de servicio, acceso a nóminas, solicitud de certificados de experiencia, etc.), siendo en muchos casos las OFAP el principal punto de acceso para muchos usuarios.

La conectividad a internet necesaria para gestiones y consultas, está garantizada en las OFAP con los distintos tipos de conexión. Hay problema general de lentitud en el acceso derivado de la combinación de la obsolescencia de los ordenadores, el número de usuarios y el poco ancho de banda.

TOTALES CONECTIVIDAD INTERNET			
ADSL	FIBRA	WIFI	WIFI RAP
24	73	47	96

FIGURA II (2.8.5)-7. Fuente: Ejército de Tierra

En cuanto a las acciones realizadas por las OFAP durante el año 2024, las actividades de información y apoyo al desarrollo del ejercicio profesional fueron las siguientes:

TIPO DE ACTIVIDAD	CHARLAS INDIVIDUALES EN LINEA	CHARLAS INDIVIDUALES PRESENCIALES	CHARLAS MÁS DE 5
ACCESO ESCALA OFICIALES	123	1008	7
ACCESO ESCALA SUBOFICIALES	268	1676	14
ACCESO CABO1º	107	203	6
ACCESO CABO	180	508	10
ACCESO PERMANENCIA	254	650	20
ACCESO CAMBIO ESPECIALIDAD	112	364	21
ACCESO POLICÍA NACIONAL	76	189	4
ACCESO GUARDIA CIVIL	221	1191	0
ACCESO PERSONAL LABORAL	137	349	0
ACCESO POLICÍA AUTONÓMICA/LOCAL	59	112	0
OTROS	164	498	7
TOTAL	**1701**	**6748**	**89**

FIGURA II (2.8.5)-8. Fuente: Ejército de Tierra

Actividades de apoyo a la desvinculación:

TIPO ACTIVIDAD	CHARLAS INDIVIDUALES EN LÍNEA	CHARLAS INDIVIDUALES PRESENCIALES	CHARLAS MÁS DE 5
DIFUSIÓN CURSOS SEPE	232	810	35
DIFUSIÓN CURSOS MINIST. FP	172	725	41
DIFUSIÓN SAPROMIL	134	676	43
DIFUSIÓN RUMBO EMPLEO	22	66	11
DIFUSIÓN CONSIGUE+	80	282	18
DIFUSIÓN OFERTAS EMPRESAS	122	201	15
CHARLA EMPRESAS	33	84	13
CHARLA PEAC	334	1381	58
CHARLA BÚSQUEDA ACTIVA EMPLEO	251	170	18
ASESORAMIENTO LABORAL	288	732	22
OTROS	272	480	18
TOTAL	**1.940**	**5.607**	**292**

FIGURA II (2.8.5)-9. Fuente: Ejército de Tierra

Actividades de información general, de carácter personal y profesional:

ASUNTOS	CONSULTAS EN LÍNEA	CONSULTAS PRESENCIALES
Publicación vacantes	4.980	12.081
Oferta estival	2.450	3.749
Oferta empresas	2.092	3.315
Oferta inmobiliaria	1.378	2.012
Agencia viajes	1.059	1.559
Convenio transporte	1.465	3.593
Otros	7.840	22.000
TOTALES	**21.264**	**48.302**

FIGURA II (2.8.5)-10. Fuente: Ejército de Tierra

Resumen de actividades socioculturales:

ACTIVIDAD SOCIOCULTURAL	NÚMERO	PARTICIPANTES
Actividad lúdico-deportiva	16	924
Visita cultural	39	2.198
TOTALES	**55**	**3.122**

FIGURA II (2.8.5)-11. Fuente: Ejército de Tierra

Total, de apoyos Plan de Apoyo al Personal y apoyos previstos en la Instrucción Técnica 11/19:

APOYOS DIRECTOS OFAP A PERSONAL FAMLIAR EN OPERACIONES GESTIONADOS POR OFAP	
NÚMERO DE APOYOS	50

FIGURA II (2.8.5)-12. Fuente: Ejército de Tierra

En aplicación de la I.T. 11/19 sobre «Apoyos del Sistema de Personal en caso de fallecimiento o herido, sea o no en «acto de servicio», la Unidad de Heridos y Fallecidos (UHEFA) de la Subdirección General de Apoyo al Personal designa OFAP para realizar el seguimiento de heridos y el apoyo previsto a los familiares de los heridos o fallecidos, siguiendo siempre criterios de proximidad y economía de medios.

ACCIONES APOYO HERIDOS Y FALLECIDOS	NÚMERO ACCIONES
Apoyo tramitación indemnización, pensión viudedad/orfandad, Becas y Ayudas y otros	10
Atención consultas de familia fallecido/herido	3
Seguimiento heridos	1
Seguimiento por pase a retiro por accidente	0
TOTAL	**14**

FIGURA II (2.8.5)-13. Fuente: Ejército de Tierra

Propuestas de mejora.

– Modificar la estructura y funcionamiento de las OFAP (propuesta elevada a DIGEREM).
– Elevar propuesta de actualización de la I.T. 12/12 sobre «Normas de funcionamiento de las OFAP y PI» tras la aprobación de la O.M. 47/2021 teniendo particularmente en cuenta las actualizaciones normativas y de gestión, así como la racionalización de la estructura de OFAP propuesta.
– Mejorar el sistema de encuestas al personal de manera que sea más ágil tanto en la recogida de datos como en la interpretación de los mismos.
– Mantener el ritmo de dos Formaciones de Asesoramiento Laboral anuales en el periodo 2025-2027 que, junto con la formación proporcionada en el programa RUMBO Empleo, permitirá conseguir que el máximo de personal destinado en las OFAP esté preparado para desempeñar los nuevos cometidos derivados de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) con eficacia.
– Continuar desarrollando el «Seminario de Formación Específica de Cometidos OFAP». Este curso permite formar en un tiempo aceptable al personal que se hace cargo de una OFAP por primera vez o que pasa a trabajar allí de informador/gestor. Para realizarlo nos apoyaremos en personal con experiencia y formación de la propia red de OFAP del ET.
– Realizar un seminario anual de jefes de OFAP Principales como herramienta útil para, a través de lecciones aprendidas, mejorar la coordinación, la unidad de doctrina y procedimientos y la eficacia del esfuerzo de apoyo al personal. Establecer su periodicidad anual.
– Renovar el material informático de las OFAP, especialmente los ordenadores más desfasados y obsoletos dedicados a la conexión en intranet. El acceso a intranet está cada vez más solicitado tanto para temas personales (consulta de nóminas, consulta de portal personal, etc.) como para temas de servicio (justificación y solicitud de comisiones de servicio, obtención de certificados, etc.)
– Aprovechar los nuevos recursos informáticos asignados por DIGEREM a los ejércitos para la estructura de acompañamiento del EIDP para mejorar las capacidades en este campo de las OFAP. Hasta la fecha, en las OFAP no se tiene constancia de la recepción de este material. En la Dirección de Asistencia al Personal se estima que las necesidades mínimas a añadir a las ya existentes serían:
– OFAP categoría A y B: 2 ordenadores portátiles, un equipo multifunción (impresora, escáner, etc.) o 1 impresora.
– OFAP categoría C y D: 1 ordenador portátil, 1 equipo multifunción o 1 impresora.
– Adquirir 5 licencias SKYPE Profesional para las OFAP Principales, con el objeto de facilitar el contacto vía VTC con las numerosas OFAP subordinadas, lo que permitiría mejorar la coordinación de esfuerzos y los apoyos mutuos.
– Dotar a las OFAP de licencias de paquete ofimática Office Profesional para el trabajo con gráficos y gestión de archivo propios necesarios para el desarrollo de sus cometidos.
– Solicitar la inclusión de las acciones necesarias en el Plan Director de las BAE para garantizar el acceso a las instalaciones de las OFAP del personal con discapacidad física en caso de no disponer de los mismos.
– Creación de la OFAP virtual que permita un mejor acceso del personal a los apoyos que puedan proporcionar todas las OFAP del ET.

Trabajo a distancia: No está prevista la implantación del trabajo a distancia y tampoco se ha desarrollado normativa en este asunto.

ARMADA

La Armada tiene organizadas cinco OFAP principales (Madrid, Cartagena, San Fernando, Ferrol y Rota), de las cuales dependen 36 OFAP básicas o secundarias. Cuenta además con otra OFAP en Las Palmas, sin que de ella dependa ninguna otra.

Ubicación	OFAP Principal	OFAP Básicas / Secundarias
Madrid	OFAP 501 (A)	OFAP 541 (C), OFAP 571 (PI)
Cartagena	OFAP 201	OFAP 220 (EIMGAF), OFAP 221 (FLOSUB), OFAP 222 (TERLEV), OFAP 231 (MCM), OFAP 240 (MARCART), OFAP 271 (CBA), OFAP 272 (SENBAL), OFAP 277 (MAHÓN)
San Fernando	OFAP 301 (A)	OFAP 302 (TEAR), OFAP 321 (ARDIZ), OFAP 316 (PUNTALES), OFAP 371 (ESUBO), OFAP 372 (INSHIDRO), OFAP 380 (JS ELCANO)
Ferrol	OFAP 101	OFAP 122 (Antonio de Escaño), OFAP 141 (EN Graña), OFAP 161 (TERNOR), OFAP 162 (ENM), OFAP 181 (Álvaro de Bazán), OFAP 182 (Alm. Juan de Borbón), OFAP 183 (Blas de Lezo), OFAP 184 (Méndez Núñez), OFAP 185 (Patiño), OFAP 186 (Cristóbal Colón), OFAP 190 (Cantabria)
Rota	OFAP 601	OFAP 690 (Juan Carlos I), OFAP 693 (FLOAN), OFAP 672 (Castilla), OFAP 673 (Galicia), OFAP 678 (Santa María), OFAP 679 (Victoria), OFAP 680 (Numancia), OFAP 681 (Reina Sofía), OFAP 682 (Navarra), OFAP 683 (Fragata Canarias)

FIGURA II (2.8.5)-14. Fuente: Armada

El personal destinado en estas OFAP de la Armada, por empleos, es el siguiente:

OFAP	TN	STTE	BG	CBMY	CABO PRIMERO	CABO	SDO/ MRO	LABORAL	TOTAL CON PERSONAL CIVIL
Ferrol	1		1	1	1	3	2		9
Cartagena	1		1	1	2	2	1		8
San Fernando		1		1	3		3		8
Las Palmas			2	1	2		2		7
Madrid		2		1	1	3	2		9
Rota	1	1		1		1	3	2	9
TOTALES	**3**	**4**	**4**	**6**	**9**	**9**	**13**	**2**	**50**

FIGURA II (2.8.5)-15. Fuente: Armada

El personal destinado en las OFAP (50 personas) parece haber disminuido respecto al pasado año 2023, en el que contabilizaban 66 efectivos, al no incluir al personal en comisión de servicio.

El número y distribución del personal atendido por las OFAP de la Armada, por categorías militares es el siguiente:

LOCALIDAD OFAP	OFICIALES	SUBOFICIALES	MTM	TOTAL ATENDIDOS
Madrid	554	422	853	1.829
Cartagena	440	745	1.646	2.831
San Fernando	405	714	3.409	4.528
Rota	507	927	2.614	4.048
Ferrol	404	702	2.719	3.825
Las Palmas	125	202	564	891
TOTAL	**2.435**	**3.712**	**11.805**	**17.952**

FIGURA II (2.8.5)-16. Fuente: Armada

Se presenta, por OFAP, la situación de los recursos principales de los que dispone cada una de ellas.

UBICACIÓN	RECURSOS PRINCIPALES	OBSERVACIONES
Ferrol	Oficinas en varias ubicaciones con zonas de atención personalizada, consulta, bibliotecas y aulas. Recursos: ordenadores, impresoras, proyectores, mesas, sillas, tablones informativos	Necesidades: Equipamiento adicional (ordenadores, impresoras, escáneres) y formación específica
Madrid	Oficina de 12 m² con puestos OFAP, ordenador de consulta, impresora/fotocopiadora, pantalla de información	Terminal de acceso a SACOMAR en otra ubicación
Cartagena	2 oficinas en el Edificio de Servicios Generales y Cuartel de San Pedro	-
San Fernando	3 oficinas en la OAP con locutorio, oficina de información y aulas para cursos	-
Rota	Aula INFOTROPA (12 puestos INTRANET), 3 aulas para cursos, aula digital GNOSS, zona administrativa OFAP con Wi-Fi	Equipos para formación y conexión a internet
Las Palmas	OFAP en reforma hasta julio 2025. Personal distribuido temporalmente en oficinas del OAP	Obras para aulas multimedia y formación, necesidad de nuevo mobiliario y equipos

FIGURA II (2.8.5)-17. Fuente: Armada

Acciones realizadas por las OFAP de la Armada durante el año 2024:

UBICACIÓN	ACCIONES REALIZADAS EN 2024
Ferrol	6 despliegues de buques con conferencias y apoyo familiar. 9 cursos PRL en diversas áreas. 3 conferencias sobre trayectoria profesional, PAIDP y UPA. 4 apoyos familiares por fallecimiento. 2 cursos SEPE sobre drones y vigilancia aduanera. 1 curso de preparación acceso a vigilancia aduanera. Consultas resueltas vía presencial, correo y teléfono (oficiales, suboficiales y marinería).
Madrid	36 repatriaciones. Servicio Infomail de difusión. 4 cursos de drones (1 avanzado, 3 de emergencias y seguridad). 1 curso de apoyo a oposiciones a Guardia Civil. Difusión y seguimiento de acreditaciones PEAC (Ministerio de Defensa y CCAA).
Cartagena	3 cursos de apoyo a oposiciones para MTM. 9 cursos de Formación Profesional para el Empleo (SEPE). 4 actividades socioculturales. 4 conferencias sobre desarrollo profesional. 3 conferencias de apoyo familiar a unidades desplegadas. 5 asistencias a heridos, evacuados y familiares.
San Fernando	25 charlas/conferencias (1,875 asistentes). 5 cursos SEPE convocados (solo 2 realizados). 5 cursos de apoyo a oposiciones (Guardia Civil, Aduanas, Universidad, Personal Laboral). 1 curso del MEFP (habilitación grados FP, 12 alumnos). Reuniones con CIFP Marítimo Zaporito para acreditación de competencias.
Rota	Atención a 2 familias por fallecimiento y 5 por repatriación. 34 conferencias y 10 jornadas informativas. Apoyo en exámenes CIDEAD (3 convocatorias, 15 alumnos, 47 exámenes). 2 cursos MEFP, 5 cursos SEPE. Clases de apoyo para acceso a oficial/suboficial y ciclos formativos. Reserva de aulas para cursos deslocalizados. Cursos de formación internos. Difusión de información por mail (1.6M mails/año, 4572 afiliados). Actividades culturales y deportivas.
Las Palmas	Cursos PRL, equipos hidráulicos, plataformas elevadoras, cargas, cinología, LOGFAS. Curso piloto profesional de drones (15 alumnos). Curso preparación acceso vigilancia aduanera (12 alumnos). Conferencias en UCOs sobre apoyo familiar, sanidad, PRL, seguridad vial, etc. Coordinación con SEPE para cursos de drones 2025. Reuniones con Cámara de Comercio, Fundación Laboral, ADECCO y Fundación Universitaria para formación gratuita. Apoyo a familias durante despliegues de buques en Canarias.

FIGURA II (2.8.5)-18. Fuente: Armada

Propuestas de mejora:

UBICACIÓN	PROPUESTAS DE MEJORA
Rota	Apoyo técnico y económico para mantenimiento y actualización del material informático de las aulas de formación para el empleo.
Cartagena	Mejora de las instalaciones eléctricas y de red en las clases de la OFAP en el Arsenal de Cartagena.
San Fernando	Instalación de un sistema de seguridad en la OFAP-301, incluyendo alarma de intrusión con sensores de movimiento, puerta y ventana, así como detectores de humo conectados a la central de seguridad de la Guardia de la Población Militar de San Carlos.
Las Palmas	Finalización de las obras de acondicionamiento para evitar la dispersión del personal y permitir el desarrollo completo de las funciones asignadas. Reactivación de la vacante de oficial debido al aumento de competencias de la OFAP.

FIGURA II (2.8.5)-19. Fuente: Armada

Durante 2024 no se ha efectuado ninguna actuación a nivel normativo para regular el trabajo del personal militar desde su propio domicilio. Desde noviembre de 2022 se encuentra implantada la posibilidad de trabajo a distancia para el personal civil, funcionario y laboral del Ministerio de Defensa, en consonancia con la normativa en vigor. El principal problema surgirá cuando el grueso del trabajo pase a redes clasificadas, ya que las opciones de teletrabajo estarán muy limitadas.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

En el Ejército del Aire y del Espacio existen 40 OFAP y Puntos de información que prestan apoyo al personal de las unidades, centros y organismos que tienen asignadas, de acuerdo con lo especificado en las Normas MAPER 01/21 1ª Revisión, y están clasificadas de la siguiente manera: 10 Tipo A, 7 tipo B, 3 tipo C, 3 tipo D y 17 Puntos de Información.

El personal destinado en estas OFAP, sin variación respecto a 2023, es el siguiente:

PERSONAL DESTINADO EN OFAP DEL EA	EMPLEO	NÚMERO
	Oficiales	14
	Suboficiales	25
	Cabo Mayor	10
	Cabo 1º	20
	Cabo	32
	Soldado/ Marinero	23
	TOTAL	**124**

FIGURA II (2.8.5)-20. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El número de personal distribuido por categorías militares al que atienden las OFAP del Ejército del Aire y del Espacio es el siguiente:

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	OFICIALES GENERALES	OFICIALES	SUBOFICIALES	TROPA	TOTAL
ACTIVO	31	2.506	5.640	9.611	17.788
RESERVA	8	102	1		111
TOTAL	**39**	**2.608**	**5.641**	**9.611**	**17.899**

FIGURA II (2.8.5)-21. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Locales y material de las OFAP para el cumplimiento de sus cometidos. Estado y necesidades:

INSTALACIONES	TOTAL	%
Biblioteca	32	82,05%
Fonoteca	32	82,05%
Videoteca	5	12,82%
Bar	10	25,64%
Sala de juegos	28	71,79%
Sala de visitas	18	46,15%
Sala de TV	23	58,97%
Aula	23	58,97%
Taller de manualidades	1	2,56%
Gimnasio	37	94,87%
Polideportivo	12	30,77%
Pista de atletismo	6	15,38%
C. Fútbol	7	17,95%
C. Balonmano	9	23,08%
C. Baloncesto	11	28,21%
C. Balonvolea	5	12,82%
Pista de tenis	15	38,46%
Piscina o playa	17	43,59%
Frontón	9	23,08%
Equipo ciclista	0	0,00%
Bolera	1	2,56%
Galería de tiro	18	46,15%
Salón de actos	26	66,67%
Campo de futbito	14	35,90%
Sala de Informática	10	25,64%
Peluquería	14	35,90%
Squash	2	5,13%
Sauna	12	30,77%
Sala de videojuegos	1	2,56%
Pádel	21	53,85%
Lavandería	28	71,69%
Sala de Idiomas	4	10,26%
Otras	6	15,38%

FIGURA II (2.8.5)-22. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Los locales ocupados y gestionados por estas OFAP son muy variados y en diferente estado de uso y mantenimiento. Las principales necesidades son:

– Reposición y modernización de material informático (Ordenadores y proyectores)
– Mejora de la conexión a internet.
– Reposición y modernización de instalaciones y material deportivo.
– Modernización de equipos multimedia.
– Renovación del mobiliario (mesas y sillas)
– Dotación de equipos deportivos.
– Adquisición de material que permita la preparación para los estudios de Técnico Militar y acceso a Guardia Civil y Cuerpo de Policía Nacional
– En general, acometer el mantenimiento y mejora de las instalaciones ocupadas.
– Las acciones realizadas por las OFAP, expresado por el número de ellas que ha organizado alguna de cada tipo, durante 2024, han sido las mismas que durante 2023:
– Charlas culturales (9).
– Visitas a centros de interés cultural, local y nacional (5).
– Adquisición de libros para la biblioteca (10).
– Concursos con centros docentes y organismos civiles (3).
– Visitas guiadas de la Unidad (20).
– Exposiciones a nivel local (5).
– Conciertos de bandas y festivales (5).
– Captación de cursos de formación (19).
– Adquisición diaria de prensa y revistas (11).
– Gestión informativa a través de INFOTROPA (25)
– Información sobre alternativas laborales en el ámbito civil (27).
– Información actividades de ocio y tiempo libre (34).
– Información y gestión de acción social (34).
– Información y gestión de asistencia al personal (36).
– Conferencias Plan de Acción PAIDP (8).
– Información militar y general personalizada (35).
– Punto de información juvenil (15).
– Conferencias prevención drogadicción y alcoholismo (17).
– Información y utilización LOTUS NOTES, BOD, BOE (31).
– Fonoteca (3).
– Videoteca (8).
– Campeonatos de juegos de mesa (14).
– Préstamo de libros, DVD, CD y vídeos (26).
– Técnicas de orientación sobre el terreno (9)
– Actos de despedida de personal de la escala de tropa (26)
– Fomento del turismo rural (11)
– Aeromodelismo (2)
– Competiciones en campeonatos (20)
– Carreras de orientación (12)
– Carreras deportivas (18)
– Campeonatos de tiro (arma larga, arma corta, arco) (21)
– Reposición de material deportivo de la unidad (18)
– Deportes variados (18)
– Ciclismo (5)
– Pádel (19)
– Clases de inglés (6)
– Curso de conducción (9)
– Orientación y gestión de los cursos FPE (24)

– Orientación y gestión de los cursos de apoyo (30)
– Orientación y gestión de los cursos de Rumbo de empleo (17)
– Apoyo en centros de selección (9)
– Charlas informativas en centros educativos (1)
– Organización del día de la familia (1)
– Actividades de orientación (29)
– Actividades de bolsa de trabajo (12).

Propuestas de mejora:

Se están ampliando los cometidos de las OFAP para atender a las actuaciones previstas en la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), así como en el Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP), atención de consultas e información sobre normativa y legislación militar, apoyo para la redacción de instancias, peticiones, quejas, sugerencias y de recursos. DIGEREM publica una serie de guías de ayuda como la de «Apoyo a la Desvinculación» o la de «Orientación de la Trayectoria Profesional». Asimismo, en líneas generales, liberar al personal destinado en las OFAP de otras actividades no relacionadas con todo lo referente al PAIDP y a la EDIP.

Por todo lo expuesto, se hace necesario que todo el personal de OFAP pueda disponer también de una guía específica que le permita desarrollar los cometidos asignados de la mejor manera posible.

Una de las sugerencias recurrentes de las OFAP del Ejército del Aire y del Espacio, es una mayor implicación de DIGEREM en lo relativo a la actualización de los informáticos necesarios para dar cumplimiento a los establecido en la EIDP.

Se plantea la posibilidad de, tal como existe en el Área de Reclutamiento, se celebren seminarios anuales para personal destinado en las OFAP de los ejércitos y de la Armada para fomentar el intercambio de información, procedimientos e ideas.

Trabajo a distancia:

Las actividades que se realizan en el EA requieren, de forma generalizada, la presencia del personal en su puesto de trabajo. Sirva de ejemplo todas aquellas que impliquen el manejo de información clasificada o aquellas ligadas al manejo y mantenimiento de sistemas de armas. No obstante, el jefe de UCO puede autorizar en aquellos casos puntuales en los que las actividades y tareas pueden ser realizadas a distancia, que el personal implicado pueda realizar el trabajo a distancia de forma temporal durante la jornada de trabajo o parte de ella. Para ello, en el Cuartel General del EA y en las diferentes UCO del EA se ha dotado del rol de movilidad a numerosos puestos, facilitando el normal desarrollo del trabajo diario y facilitando la conciliación familiar.

En líneas generales el grado de satisfacción del personal que acude a las OFAP es muy alto. Hay que significar el apoyo de las OFAP más potentes a los puntos de información que, por sus características e idiosincrasia, no tienen posibilidad de organizar sesiones informativas.

Las OFAP del Ejército del Aire y del Espacio, en coordinación con la Sección de Captación y Orientación (SECAO) de la Dirección de Personal del Mando de Personal, publicitan mediante todos los medios posibles (páginas web, correos, pantallas, etc.) la existencia de todo curso promovido por la DIGEREM.

En algunas Unidades, como la Academia General del Aire entre ellas, y siempre a través de la Delegación/Subdelegación de Defensa correspondiente, se han iniciado contactos con los representantes de empresas que han mostrado su interés en contar en su plantilla con personal que haya estado vinculado con las FAS. En ocasiones se ha tenido el apoyo de Reservistas Voluntarios de empresas que han mostrado ese interés.

En la región de Murcia se mantuvieron reuniones con diferentes asociaciones de empresarios en las que se ofreció información para la obtención de cursos dirigidos a mejorar la empleabilidad para el personal MTM próximo a finalizar su compromiso con las FAS y al personal RED.

A nivel provincial y local en la Comunidad Foral de Navarra se han mantenido varias reuniones con el Centro de Empresarios de Navarra (CEN). En esas reuniones el CEN ha ofrecido su disponibilidad y apoyo en los procesos de acreditación de competencias profesionales.

2.8.6. Los Centros de Educación Infantil (CEI)

Los Centros de Educación Infantil de las FAS, para niños de 0 a 3 años, son muy valorados como un apoyo al personal militar debido a que, además de su gratuidad, favorecen la conciliación familiar y profesional y la movilidad geográfica, porque, su existencia en un nuevo destino, es uno de los factores que se tienen muy en cuenta a la hora de trasladarse a una nueva ciudad. Además, dentro de las medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas está, entre otras, la creación, funcionamiento y mantenimiento de centros infantiles en establecimientos militares. Desde el año 2005, se han creado 30 centros infantiles en el ámbito del Ministerio de Defensa, estando en la actualidad previstos otros tres más.

Las competencias de educación pertenecen a las comunidades autónomas, y en los últimos años la política de estas comunidades está cambiando para que los centros para los niños de cero y tres años sean gratuitos. En cuatro autonomías; Canarias, Galicia, Madrid y La Rioja ya está implantado desde hace varios años. Sin embargo, otras comunidades se han ido incorporando a la gratuidad de sus guarderías públicas. Por ejemplo, el 87% de los centros de Cantabria ya son gratuitos. En Castilla y León han implantado este año la gratuidad en el tramo de 0 a 1 año, teniendo previsto ampliarlo en sucesivos años. También, destacar que, en Baleares, a los 119 centros públicos gratuitos para la enseñanza de 0 a 3 años existentes, de los cuales 110 son de entidades locales y 9 pertenecientes a la Consejería de Educación, ya se suman 102 centros privados con gratuidad.

Debido a las crecientes facilidades para escolarizar gratuitamente en este tramo de edad, los CEI de las FAS no terminan de completar todas las plazas que ofrecen, eligiendo los militares, en muchas ocasiones y por diferentes razones, llevar a sus niños a otras guarderías distintas a los CEI.

Por Ejércitos, en los siguientes cuadros se aprecia la evolución de los centros y su cobertura en los últimos años.

En el Ejército de Tierra, la ocupación de los CEI en los últimos años se ha sido estabilizando en unos porcentajes de ocupación que rondan entre el 60% y el 70% como se puede ver en el siguiente gráfico:

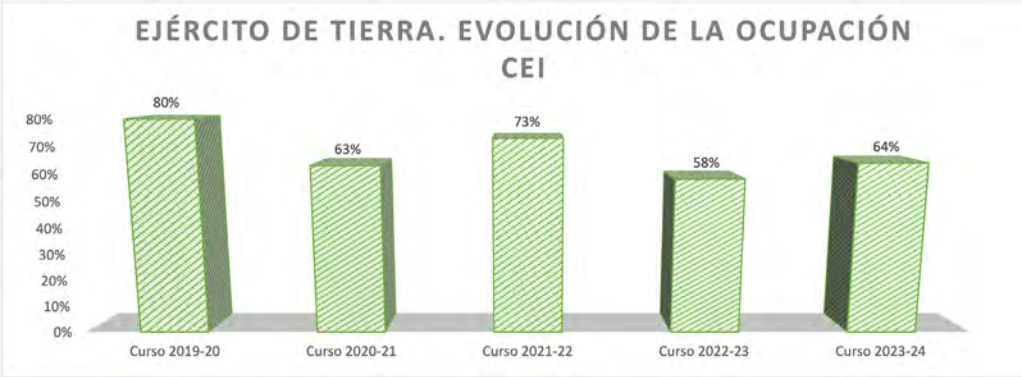


FIGURA II (2.8.6)-1. Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Ejército de Tierra

Sin embargo, como podemos apreciar en la figura siguiente, el aumento de la ocupación en los CEI ha sido importante, pero que con el bajo registro del nuevo centro inaugurado el año pasado en León, se desvirtúa en cierta medida el porcentaje alcanzado. Los centros recién abiertos suelen marcar una baja ocupación, debido a que es normal que se incorporen solamente los niños nuevos y, poco a poco en años sucesivos, vaya habiendo un incremento en las solicitudes de nuevas matrículas.

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN EL EJÉRCITO DE TIERRA 2020-2024							
CEI	LOCALIDAD	PLAZAS	AÑOS				
			2020	2021	2022	2023	2024
CERRO MURIANO	CÓRDOBA	27	93%	93%	85%	70%	67%
ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	VIATOR (ALMERÍA)	20	82%	79%	100%	72%	71%
GENERAL MENACHO	BÓTOA (BADAJOZ)	57	77%	46%	51%	26%	26%
EL CORNETÍN	CEUTA	78		44%	40%	83%	97%
MELILLA	MELILLA	42	83%	90%	95%	87%	97%
SANCHO RAMÍREZ	HUESCA	39		56%	31%	39%	39%
SAN JORGE	ZARAGOZA	47	29%	38%	100%	91%	92%
ALFONSO X	MADRID	27	93%	60%	89%	36%	79%
PRINCIPE	PARACUELLOS DEL JARAMA (MADRID)	57	82%	61%	82%	50%	81%
SANTA TERESA	VILLAVERDE (Madrid)	23	90%	81%	100%	50%	44%
CEI BERNARDO DE GALVEZ	MADRID	84		44%	30%	41%	75%
CEI IDOIA RODRIGUEZ BUJAN	COLMENAR VIEJO (MADRID)	28	93%	69%	71%	52%	52%
CONDE DE GAZOLA	LEON	41					17%

FIGURA II (2.8.6)-2. Fuente: Ejército de Tierra

Como se puede apreciar en las figuras siguientes, en la Armada la ocupación se mantiene, durante los 5 últimos años, muy alta y en torno al 80%. También podemos apreciar que en 2024 ha aumentado en todos sus centros:

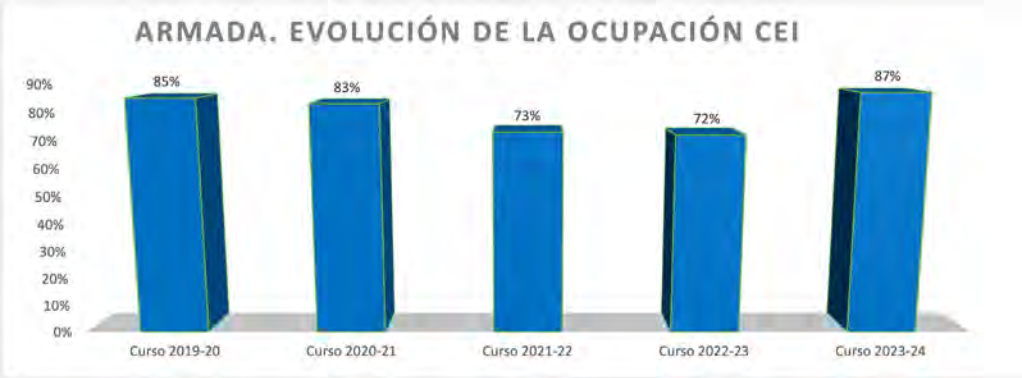


FIGURA II (2.8.6)-3. Fuente: Armada

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN LA ARMADA 2020-2024							
CEI	LOCALIDAD	PLAZAS	AÑOS				
			2020	2021	2022	2023	2024
GRUMETE	FERROL	82	42%	50%	35%	35%	63%
GRUMETE	ROTA	82	94%	87%	71%	66%	93%
GRUMETE	SAN FERNANDO	82	79%	75%	66%	77%	80%
GRUMETE	MADRID	42	97%	83%	88%	81%	83%
GRUMETE	CARTAGENA	42	100%	100%	88%	73%	100%
GRUMETE	LAS PALMAS	42	100%	100%	88%	99%	100%

FIGURA II (2.8.6)-4. Fuente: Armada

Sin embargo, en los CEI del Ejército del aire y del Espacio, la evolución de la ocupación ha sido negativa este último año, bajando el porcentaje de ocupación en todos sus centros, con excepción de el del Cuartel General del EA en Madrid.

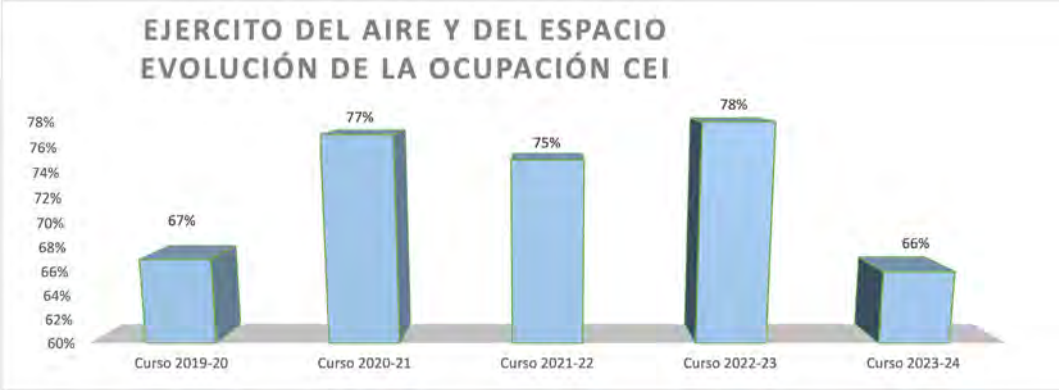


FIGURA II (2.8.6)-5. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN EL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2020-2024							
CEI	LOCALIDAD	PLAZAS	AÑOS				
			2020	2021	2022	2023	2024
B.A. ALBACETE	ALBACETE	41	92%	100%	92%	88%	75%
B.A. ALCANTARILLA	MURCIA	41	54%	59%	54%	58%	40%
B.A. ARMILLA	GRANADA	41	54%	68%	68%	75%	65%
B.A. SAN JAVIER	MURCIA	41	51%	71%	70%	70%	60%
B.A. GANDO	TELDE (GRAN CANARIA)	53	58%	77%	74%	93%	56%
B.A. SON SAN JUAN	MALLORCA	35	60%	77%	69%	71%	56%
B.A. TORREJON	MADRID	84	76%	82%	74%	85%	70%
B.A. ZARAGOZA	ZARAGOZA	41	73%	80%	98%	92%	80%
CGEA	MADRID	40	80%	78%	77%	70%	88%

FIGURA II (2.8.6)-6. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Finalmente, la ocupación del CEI de la sede central del MINISDEF, durante el año 2024, ha sido del 52% de las plazas de las que dispone, porcentaje similar al de los dos años anteriores.

OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI)			
CEIs Órgano Central	PLAZAS	AÑO 2024	%
SEDE CENTRAL MINISDEF-Madrid	84	44	52%
Global MINISDEF	1.721	1.185	69%

FIGURA II (2.8.6)-7. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Como se puede ver en la figura anterior, el total de plazas ofertadas por el MINISDEF en sus 30 centros actuales, ha sido de 1721, de las cuales han sido ocupadas 1185, lo que supone un porcentaje global del 69%.

2.9. LA CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS.

La conciliación es un tema muy complejo, especialmente dentro de instituciones como las Fuerzas Armadas, donde la operatividad de las unidades, la disponibilidad del personal y el compromiso con el servicio pueden entrar en conflicto con la vida familiar. En las Fuerzas Armadas el capital humano es su mayor valor. Efectivamente, dicho componente en sí mismo es tan determinante que sin él no se puede concebir la propia Institución. Por lo tanto, su adecuada selección, formación, motivación y salvaguardia de sus derechos son indispensables para su correcto funcionamiento y un elemento determinante de su propia eficacia, al igual que contar con medidas que velen por sus derechos y la cobertura de sus necesidades y las de sus familias.

Desde la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas[1] la conciliación ha sido paulatinamente desarrollada y aceptada por la comunidad militar.

La conciliación de la vida profesional, personal y familiar, con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios, es un derecho del personal militar recogido en el artículo 6 de la Ley de la carrera militar (Ley 39/2007, de 19 de noviembre) y en el artículo 22 de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LO 9/2011, de 27 de julio). En adelante, toda referencia al término conciliación debe entenderse referida a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, tal y como se denomina en la regulación relativa al ámbito de las Fuerzas Armadas.

A lo largo de estos últimos años la política de personal del Ministerio de Defensa ha impulsado en la medida de lo posible las medidas de conciliación para que las mujeres y hombres militares puedan compaginar trabajo y familia, buscando el equilibrio con la operatividad de las unidades para el cumplimiento de las misiones encomendadas a las Fuerzas Armadas, si bien queda un largo camino por recorrer.

2.9.1. Modificaciones a textos legales, actualización normativa y criterios interpretativos emitidos en 2024

El Ministerio de Defensa ha adaptado su regulación a la común, aunque con modificaciones por motivos de la propia singularidad de las FAS y que afectan a horarios, maniobras, guardias y servicios, disponibilidad permanente, cambios de destino, movilidad geográfica, periodos formativos en otra localidad, misiones internacionales, etc.

Con la aprobación del «Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución

1 RDL 1/1988, de 22 de febrero.

y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.» y que en su libro segundo procede a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, tiene como objetivo «dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes.»

La transposición de la directiva incrementa las mejoras y aportaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en la búsqueda de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del reconocimiento del derecho de la conciliación como parte de los derechos de toda persona trabajadora.

Durante varios años, en la línea de favorecer la conciliación familiar, la Subsecretaría de Defensa emitió diversos criterios interpretativos de la **Orden DEF 253/2015**, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, para la aplicación al personal militar de diversas disposiciones que estaban en vigor, hasta que se aprobó la **Orden DEF 228/2024** de 11 de marzo, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015. En esta orden se incorporan las modificaciones de la legislación introducidas por las leyes aprobadas por el Gobierno, como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, o el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que modificaron la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. EBEP) y que son de aplicación en el ámbito de las FAS, mejorando las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional del militar y fomentando la corresponsabilidad. De este modo, tal y como se reflejan en la parte expositiva, se pueden destacar las siguientes incorporaciones de la Orden 228:

– Se especifica que los términos «madre biológica» y «militar embarazada» incluyen a las personas trans gestantes, a fin de que puedan ejercer el derecho a los mismos permisos. Igualmente, se aprovecha para corregir algunos aspectos formales como la denominación de los permisos por nacimiento, por adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento que en algunos preceptos se seguían citando como permisos de maternidad o paternidad, que actualmente es una terminología desfasada.
– El derecho de reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, es objeto de nueva regulación que clarifica los criterios que permiten prolongar el derecho hasta que el menor cumpla 23 años y recoge la posibilidad de extenderlo hasta los 26 años, en caso de discapacidad igual o superior al 65%.
– Se amplía el permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica a aquellos supuestos en que la persona afectada conviva con el militar

y requiera de éste el cuidado efectivo, sin necesidad de ningún tipo de parentesco o afinidad entre ellos. Del mismo modo, el permiso de matrimonio se extiende a los casos de formalización de parejas de hecho, para que éstas puedan también disfrutar de los 15 días de permiso.

– Se incluye el nuevo permiso parental de una duración no superior a 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido, hasta que el menor cumpla 8 años, cuya aplicación se llevará a cabo para el personal militar en los mismos términos que resulten de aplicación para el personal civil de la Administración General del Estado.
– Finalmente, con objeto de clarificar las condiciones de concesión de las medidas de apoyo a la formación, se modifica la redacción del artículo 16 de la Orden DEF/253/2015, permitiendo al militar profesional de tropa y marinería 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 concurran los requisitos establecidos en el precepto.

Con respecto a los Centros de Educación Infantil (CEI) del MINISDEF, la Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, configura un programa cuyo objetivo es, entre otros, la creación, funcionamiento y mantenimiento de centros infantiles en establecimientos militares. Desde la aprobación del citado Acuerdo de Consejo de Ministros, se han creado 30 centros infantiles en el ámbito del Ministerio de Defensa, estando en la actualidad previstos otros tres más.

Con el fin de coordinar y unificar las condiciones de acceso a las plazas y regular los aspectos esenciales de su cobertura, se dictaron las instrucciones 41/2008, de 22 de abril, de la Subsecretaria de Defensa, en las que se establecen las normas sobre los criterios de admisión en Centros de Educación Infantil, Primer Ciclo, dependientes del Ministerio de Defensa y la Instrucción 75/2008, de 25 de septiembre, por la que se modifica la anterior. No obstante, el tiempo transcurrido desde que se dictaron las anteriores instrucciones, ha puesto de manifiesto aspectos de la normativa actual que pueden mejorarse para facilitar los procesos de admisión y gestión. Por ello, la Subsecretaría de Defensa ha derogado las dos instrucciones 41 y 75 del 2008, corrigiéndolas con la Instrucción 2/2024, de 23 de enero. Entre estas mejoras incluidas destaca la posibilidad de ampliar los beneficiarios con derecho a ocupar las plazas vacantes, siempre que estén cubiertas las necesidades del personal militar y civil del departamento, o la anticipación de las fechas de solicitud de plazas para adecuarlos a otros centros de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos. Con ello se garantiza una gestión más eficaz del servicio de Centros de Educación Infantil que ofrece el Ministerio de Defensa.

Como resumen decir que toda la normativa de conciliación aprobada en el ámbito de la AGE ha sido incorporada al ámbito del personal militar con las correspondientes adaptaciones, ya sea a través de la modificación de la normativa pertinente o de criterios emitidos *ad hoc*.

Actualmente se encuentra vigente, en materia de conciliación, la siguiente normativa:

– Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal militar profesional. Actualizado en octubre de 2022 por el RD/852/2022.

– Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales. Actualizado en febrero de 2019.
– Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional. Actualizada en febrero de 2019.
– 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. Modificada por la Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo, ya explicada en los párrafos anteriores.
– Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual, en el lugar de destino de los miembros de las FAS. Actualizada por la Orden DEF/1471/2021, de 21 de diciembre.

En cuanto a normativa relacionada con la protección a la maternidad en el ámbito de la enseñanza, está en vigor la siguiente:

– Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de carrera de militares de tropa y marinería.
– Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las FAS.
– Real Decreto 1051/2020, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las FAS.
– Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS.
– Orden Ministerial 2/2022, de 12 de enero, por la que se regulan los procedimientos para evaluar la competencia lingüística en los idiomas considerados de interés para las Fuerzas Armadas.
– Orden PCM/444/2023, de 30 de abril, por la que se modifica la Orden PCI/6/2019, de 11 de enero, por la que se aprueba el cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación, en la que se elimina el límite de talla en bipedestación, sin perjuicio de que el órgano competente pueda determinar unos límites de estatura en determinados destinos, atendiendo a sus funciones y cometidos.

Todas estas normas y medidas buscan mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas e impulsar el principio de corresponsabilidad. Para ello, la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal de la DIGENPER ha actualizado y emitido en julio de 2024 la Guía de «Aplicación de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas».

2.9.2. Proyectos sobre mejoras de las condiciones de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

La Subsecretaría de Defensa continúa con la incorporación y transposición de toda la normativa aplicable en el ámbito de la Administración General del Estado. Además, extendiendo la estrategia de potenciar la conciliación en las FAS, se siguen creando nuevos centros de educación infantil (CEI) y salas de lactancia.

El Observatorio Militar para la Igualdad está promoviendo las salas de lactancia, habiendo ya establecidas 49, en diferentes UCO del MINISDEF. Su objetivo es proveer un espacio accesible, higiénico y seguro en el que las mujeres militares puedan acceder durante

la jornada laboral para realizar extracciones de leche materna, pudiendo almacenarla temporalmente y recogerla al final del turno de trabajo.

FIGURA II (2.9.2)-1. Fuente: DIGENPER

Por otra parte, se sigue reforzando el apoyo social a los militares y sus familias a través de los Centros de Educación Infantil que, para el curso escolar 2024-2025, se ha traducido en un total de 1721 plazas y 30 CEI en funcionamiento. Está prevista la construcción de 3 nuevos CEI próximamente, lo que supondrá un incremento de más de 200 plazas.

2.9.3. Relación de las medidas de conciliación a las que se acogen los militares. Evolución global y medidas concedidas durante el año 2024.

En la figura que se expone a continuación, se ha incluido el desglose de todas las medidas de conciliación implementadas por tipo y categoría, hasta este año 2024, con el número de militares que se acogen a ellas, diferenciados por escalas y por sexos.

Haciendo una comparación global con los datos incluidos en el pasado informe del año 2023, ha habido un incremento de militares de casi 1100, que han disfrutado de estas medidas. No habiendo grandes variaciones en la mayoría de medidas, podemos des-

2024- MEDIDAS A LAS QUE SE ACOGE EL PERSONAL POR TIPO Y CATEGORÍA		Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total
		H	M	H	M	H	M	
FLEXIBILIDAD	Flexibilidad horaria	140	33	704	137	1.828	896	3.738
PERMISOS	P. Fallecimiento, enfermedad grave	1.059	193	2.987	289	6.981	1.762	13.271
	P. Deber inexcusable	197	57	555	74	1.554	561	2.998
	P. Matrimonio	209	44	394	38	1.048	200	1.933
	P. Fecundación, reproducción asistida	7	5	19	8	44	26	109
	P. Personas dependientes	11	3	30	4	76	30	154
	P. Ex. Prenatales, preparación parto	21	7	59	3	143	18	251
	P. Parto		107		105		336	548
	P. Parto prematuro/ hospitalización						7	7
	P. Adopción, acogimiento	7		9		15	4	35
	Paternidad prematuro	11		18	1	32	2	64
	P. Paternidad	792	3	1.133	5	2.570	21	4.524
	P. Lactancia	235	79	581	92	1.717	296	3.000
	P. Parto, adopción, paternidad, lactancia a tiempo parcial.	24	2	23	1	91	3	144
	P. Gestación		23		13		23	59
	P. Monoparental completo (nuevo)	11	6	16	8	98	53	192
REDUCCIONES DE JORNADA	RJ. Guarda legal menor 4 años	19	25	96	58	1.366	476	2.040
	RJ. Guarda legal menor 4 años (Custodia compartida)		1	2	1	15	3	22
	RJ. Guarda legal menor 4 a 12 años	11	24	51	31	1.168	672	1.957
	RJ. Guarda legal hasta 12 años (Custodia compartida)	1		8	1	68	23	101
	RJ. Cuidado directo familiar / mayor/ discapacitado.	1	2	9	3	200	82	297
	RJ. Enfermedad muy grave	2	2	8	2	29	19	62
	RJ. Guarda legal monoparental		2	2	14	32	125	175
	RJ. Cuidado hijo menor edad enfermedad grave.	3	1	12	3	60	66	145
	RJ. Operación, despliegue, misión					1	2	3
	RJ. Nacimiento hijo prematuro/hospitalizado					1		1
	RJ. Por interés particular					6	7	13
	RJ. Por Violencia de Género						11	11
LICENCIAS	Licencia por asuntos propios	76	27	171	26	2.161	513	2.974
	Licencia por asuntos propios (enfermedad grave familiar 1º grado)		1	1	1	1	1	5
	Licencia por estudios	11	4	18	2	659	147	841
OTROS	Movilidad víctima Violencia género		2		5		55	62
	Comisión víctima acoso				1		5	6
	Movilidad Profesional, Personal y Familiar	3		5		9	3	20
	Movilidad Periodo de Lactancia				1		6	7
	Movilidad por Vida Profesional, Personal y Fam. Circunst. Excep.	8		12	2	13	4	39
TOTAL		2.859	653	6.923	929	21.986	6.458	39.808

FIGURA II (2.9.3)-1. Fuente: DIGENPER

tacar que este incremento es un poco más relevante en los permisos concedidos por fallecimiento o enfermedad grave de algún familiar. También aumentan las licencias por estudios, disminuyendo en la misma proporción las concedidas por asuntos propios. Subrayar también los 192 nuevos permisos monoparentales completos concedidos. Se mantienen estables en la concesión de medidas de conciliación relacionadas con la violencia de genero.

2.9.4. Evolución particular del número de militares que se han acogido a alguna medida de conciliación entre 2020 y 2024.

A continuación, se exponen las figuras con el número total de militares, destinados en el Órgano Central, Estado Mayor de la Defensa en su conjunto, Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire y del Espacio y Unidad Militar de Emergencias, acogidos a alguna medida de conciliación desde el año 2020 hasta el año 2024 distribuidos por tramos de edad, sexo y categoría militar.

AÑO: 2020. (DATOS de 01/01/2020 a 31/12/2020)										
Categoría militar	Tramo de edad								Total	
	18-30		31-40		41-50		51-61			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales destinados o comisión de servicio	1.939	240	2.889	426	4.203	613	5.331	248	**14.362**	**1.527**
Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación	170	34	759	141	600	178	829	45	**2.358**	**398**
Porcentaje	8,8%	14,2%	26,3%	33,1%	14,3%	29,0%	15,6%	18,2%	**16,4%**	**26,1%**
Suboficiales destinados o comisión de servicio	1.998	123	6.674	865	8.528	498	7.180	15	**24.380**	**1.501**
Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación	243	21	1.754	326	1.648	163	761	-	**4.406**	**510**
Porcentaje	12,2%	17,1%	26,3%	37,7%	19,3%	32,7%	10,6%	-	**18,1%**	**34,0%**
Tropa o marinería destinados o comisión de servicio	21.283	1.971	27.635	6.720	12.727	2.852	1.146	14	**62.791**	**11.557**
Tropa o marinería acogidos a alguna medida de conciliación	2.300	312	8.905	3.427	3.288	1.371	185	5	**14.678**	**5.115**
Porcentaje	10,8%	15,8%	32,2%	51,0%	25,8%	48,1%	16,1%	35,7%	**23,4%**	**44,3%**

FIGURA II (2.9.4)-1. Fuente: DIGENPER

AÑO: 2021. (DATOS de 01/01/2021 a 31/12/2021)										
Categoría militar	Tramo de edad								Total	
	18-30		31-40		41-50		51-61			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales destinados o comisión de servicio	2.038	276	2.938	449	4.005	571	5.245	301	**14.226**	**1.597**
Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación	185	40	880	146	651	172	683	60	**2.399**	**418**
Porcentaje	9,1%	14,5%	30,0%	32,5%	16,3%	30,1%	13,0%	19,9%	**16,9%**	**26,2%**
Suboficiales destinados o comisión de servicio	1.978	124	6.797	815	8.268	578	6.837	23	**23.880**	**1.540**
Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación	252	17	2.006	315	1.779	198	988	1	**5.025**	**531**
Porcentaje	12,7%	13,7%	29,5%	38,7%	21,5%	34,3%	14,5%	4,4%	**21,0%**	**34,5%**
Tropa o marinería destinados o comisión de servicio	22.238	2.235	26.297	5.985	13.434	3.296	1.456	26	**63.425**	**11.542**
Tropa o marinería acogidos a alguna medida de conciliación	2.803	329	9.081	3.069	3.725	1.558	292	6	**15.901**	**4.962**
Porcentaje	12,6%	14,7%	34,5%	51,3%	27,7%	47,3%	20,1%	23,1%	**25,1%**	**43,0%**

FIGURA II (2.9.4)-2. Fuente: DIGENPER

AÑO: 2022. (DATOS de 01/01/2022 a 31/12/2022)										
Categoría militar	Tramo de edad								Total	
	18-30		31-40		41-50		51-61			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales destinados o comisión de servicio	2.150	309	3.030	494	3.837	532	5.061	340	**14.078**	**1.675**
Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación	229	37	948	171	675	154	576	52	**2.428**	**414**
Porcentaje	10,7%	12,0%	31,3%	34,6%	17,6%	29,0%	11,4%	15,3%	**17,3%**	**24,7%**
Suboficiales destinados o comisión de servicio	2.057	161	6.991	809	8.018	667	6.686	30	**23.752**	**1.667**
Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación	275	21	2.183	337	1.778	229	1.203	6	**5.439**	**593**
Porcentaje	13,4%	13,0%	31,2%	41,7%	22,2%	34,3%	18,0%	20,0%	**22,9%**	**35,6%**
Tropa o marinería destinados o comisión de servicio	21.976	2.306	24.320	5.137	14.047	3.735	2.053	51	**62.396**	**11.229**
Tropa o marinería acogidos a alguna medida de conciliación	3.178	430	8.753	2.694	4.208	1.824	459	16	**16.598**	**4.964**
Porcentaje	14,5%	18,7%	36,0%	52,4%	30,0%	48,8%	22,4%	31,4%	**26,6%**	**44,2%**

FIGURA II (2.9.4)-3. Fuente: DIGENPER

AÑO: 2023. (DATOS de 01/01/2023 a 31/12/2023)										
Categoría militar	Tramo de edad								Total	
	18-30		31-40		41-50		51-61			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales destinados o comisión de servicio	2.207	346	3.155	537	3.637	507	4.966	384	**13.965**	**1.774**
Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación	227	38	1.004	192	557	134	530	60	**2.318**	**424**
Porcentaje	10,3%	11,0%	31,8%	35,8%	15,3%	26,4%	10,7%	15,6%	**16,6%**	**23,9%**
Suboficiales destinados o comisión de servicio	2.310	198	7.037	780	7.442	740	6.772	48	**23.561**	**1.766**
Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación	258	34	2.129	308	1.623	245	1.172	12	**5.182**	**599**
Porcentaje	11,2%	17,2%	30,3%	39,5%	21,8%	33,1%	17,3%	25,0%	**22,0%**	**33,9%**
Tropa o marinería destinados o comisión de servicio	22.369	2.518	22.416	4.406	14.154	4.018	2.838	89	**61.777**	**11.031**
Tropa o marinería acogidos a alguna medida de conciliación	3.180	417	8.091	2.178	4.234	1.889	576	23	**16.081**	**4.507**
Porcentaje	14,2%	16,6%	36,1%	49,4%	29,9%	47,0%	20,3%	25,8%	**26,0%**	**40,9%**

FIGURA II (2.9.4)-4. Fuente: DIGENPER

AÑO: 2024. (DATOS de 01/01/2024 a 31/12/2024)										
Categoría militar	Tramo de edad								Total	
	18-30		31-40		41-50		51-61			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales destinados o comisión de servicio	2.247	370	3.300	577	3.428	493	5.191	419	**14.166**	**1.859**
Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación	262	52	1.063	220	555	143	549	69	**2.429**	**484**
Porcentaje	11,7%	14,1%	32,2%	38,1%	16,2%	29,0%	10,6%	16,5%	**17,2%**	**26,0%**
Suboficiales destinados o comisión de servicio	2.498	233	7.181	776	6.936	778	6.946	81	**23.561**	**1.868**
Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación	362	50	2.243	315	1.588	275	1.340	13	**5.533**	**653**
Porcentaje	14,5%	21,5%	31,2%	40,6%	22,9%	35,4%	19,3%	16,1%	**23,5%**	**35,0%**
Tropa o marinería destinados o comisión de servicio	23.990	3.021	20.419	3.775	14.008	3.942	3.731	212	**62.148**	**10.950**
Tropa o marinería acogidos a alguna medida de conciliación	3.444	509	7.682	1.907	4.558	1.933	784	60	**16.468**	**4.409**
Porcentaje	14,4%	16,9%	37,6%	50,5%	32,5%	49,0%	21,0%	28,3%	**26,5%**	**40,3%**

FIGURA II (2.9.4)-5. Fuente: DIGENPER

Como parece lógico y por ser en las edades las que, generalmente, conllevan una mayor carga familiar, el tramo de 31-40 años es en el que el personal solicita las medidas en un mayor porcentaje, aunque el tramo 41-50 también refleja porcentajes muy altos.

A diferencia del cuadro que se incluyó en anteriores informes de este OVM, en el cual se computaban varias veces a un mismo militar si durante el año disfrutaba de varias medidas de conciliación. En este cuadro se computa el personal militar acogido a alguna medida de conciliación a lo largo de todo el año que se muestra, de tal manera que, si hubiera estado acogido a varias medidas a lo largo del mismo, sólo se computa una vez.

NÚMERO TOTAL DE MILITARES QUE SE ACOGEN A ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN 2020-2024							
AÑO	Oficiales		Suboficiales		Tropa Y Marinería		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2020	2.358	398	4.406	510	14.678	5.115	27.465
2021	2.399	418	5.025	531	15.901	4.962	29.236
2022	2.428	414	5.439	593	16.598	4.964	30.436
2023	2.318	424	5.182	599	16.081	4.507	29.111
2024	2.429	484	5.533	653	16.468	4.409	29.976

FIGURA II (2.9.4)-6. Fuente: DIGENPER

El resumen por el número total de militares que se acogen a medidas, se puede apreciar en este cuadro que se refleja una tendencia a estabilizarse alrededor de los 29.500 militares, con una ligera tendencia descendente al acogimiento de las medidas de conciliación entre las mujeres de tropa y marinería, a pesar de que se han incluido este año nuevas medidas de conciliación familiar y se han modificado otras, relativas a los permisos de accidente o enfermedad, matrimonio, fallecimiento y un nuevo permiso parental de 8 semanas.

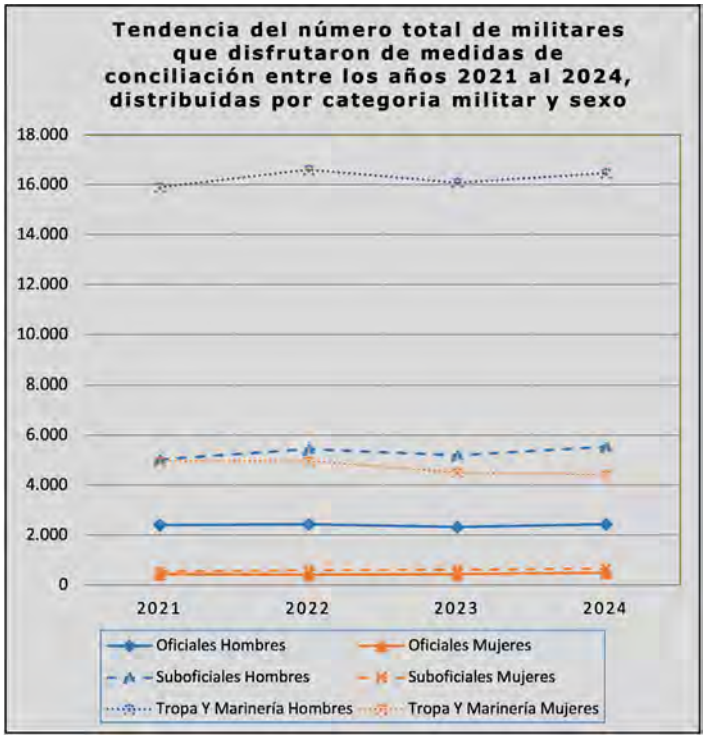


FIGURA II (2.9.4)-7. Fuente: DIGENPER

Se expone el número de personal militar acogido a alguna medida de conciliación, distinguiendo por categorías y por sexo. Hay que reseñar que los datos han sido proporcionados por cada uno de los organismos.

ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA

Las ratios de conciliación en el EMAD, que permanecían relativamente estables durante los tres primeros años de este estudio, se elevaron en 2023, siendo muy significativo en mujeres oficiales y suboficiales y que superaron claramente a las cifras en MTM. Sin embargo, en el año 2024, ha habido una caída drástica en el número de mujeres que han estado acogidos a alguna medida de conciliación, no habiendo ninguna mujer oficial ni suboficial entre ellas. Esta caída es un poco menor en hombres, durante el pasado año.

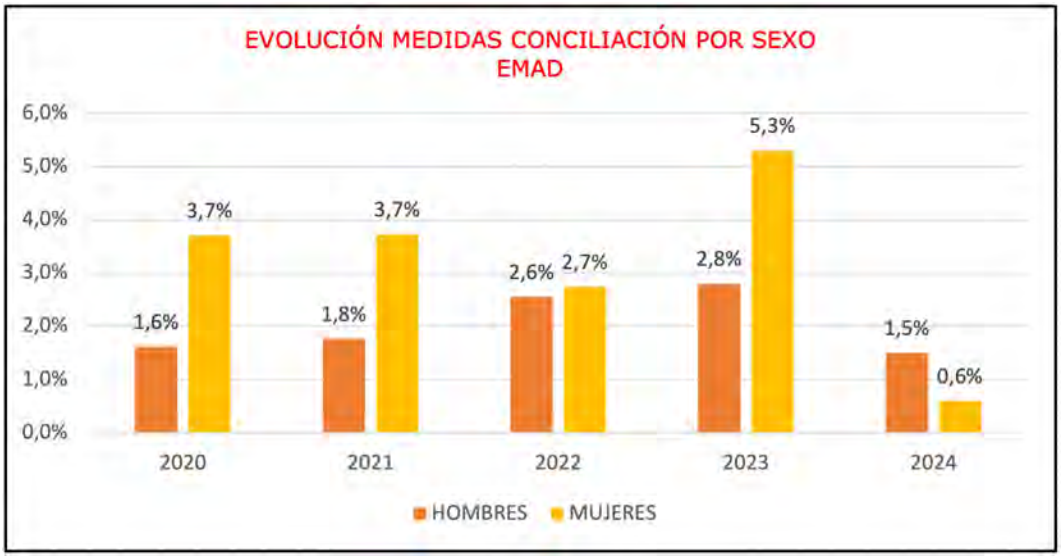


FIGURA II (2.9.4)-8. Fuente: EMAD

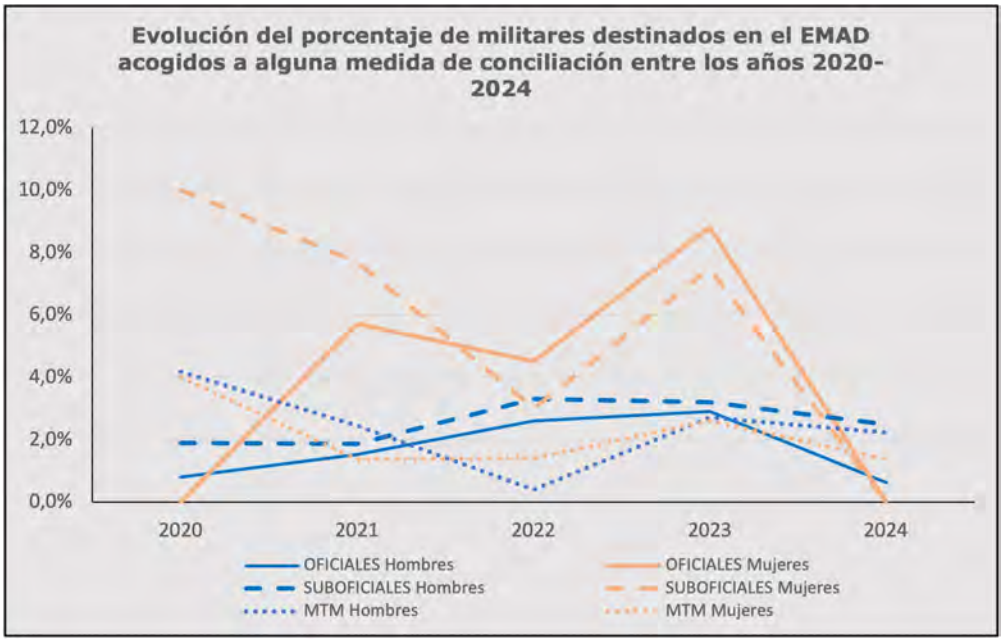


FIGURA II (2.9.4)-9. Fuente: EMAD

Los porcentajes del personal destinado en el EMAD siguen siendo relativamente muy bajos comparados con otras unidades de las FAS. En cuanto al año 2024, los datos son los siguientes:

TOTAL EMAD	Oficiales		Suboficiales		MTM		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	962	43	603	43	314	73	**1883**	**159**
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	6	0	15	0	7	1	**28**	**1**
Porcentaje	**0,6 %**	**0,0 %**	**2,5 %**	**0,0 %**	**2,2 %**	**1,4 %**	**1,5 %**	**0,6 %**

FIGURA II (2.9.4)-10. Fuente: EMAD

Se destaca que en el EMAD prácticamente no conciliaron las mujeres, solamente una de clase de tropa, y la caída de los hombres de la escala de oficiales, manteniéndose estable en la de suboficiales y de tropa y marinería. También resaltar que ningún militar en el EMAD de unidades y cuarteles generales fuera de España, lo que supone alrededor de un tercio de los destinados, concilió durante el año 2024. No tenemos una explicación a este fenómeno, si bien puede ser debido al perfil del personal destinado (la gran mayoría en el segundo tramo de carrera, una vez que han pasado por la Fuerza) y a la particular estructura de los diferentes organismos que componen el Estado Mayor de la Defensa, además de por las altas retribuciones que se reciben en el extranjero y la peculiaridad que los cónyuges normalmente no trabajan fuera de España. Para encontrar una explicación razonable, quizás se debería realizar una investigación más profunda y estudiar las edades medias y las situaciones familiares de cada colectivo para encontrar una explicación que justifique estas diferencias.

EJÉRCITO DE TIERRA.

Aunque desde el inicio del seguimiento de las medidas de conciliación siempre ha existido una diferencia muy acusada en la conciliación entre hombres y mujeres en el Ejército de Tierra, en la actualidad esta brecha se ha reducido, pero aún mantiene una distancia apreciable de 12 puntos y en los últimos años se van igualando lentamente el porcentaje de hombres y mujeres que solicitan alguna medida de conciliación. En cuanto a la evolución de los datos se aprecia una tendencia a la estabilización en los últimos años, si bien las mujeres de las escalas de suboficiales y MTM tienen unos porcentajes de conciliación mucho más elevados que el resto de los componentes del ET.

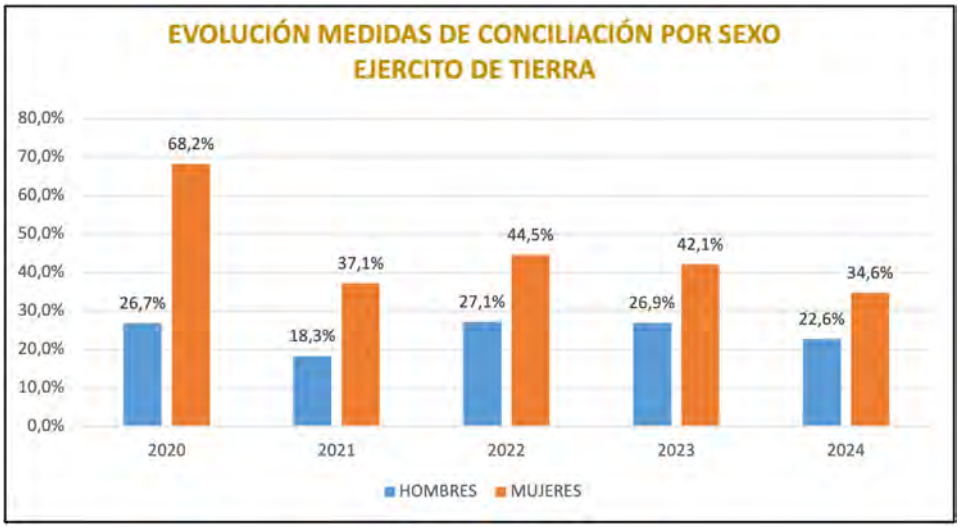


FIGURA II (2.9.4)-11. Fuente: Ejército de Tierra

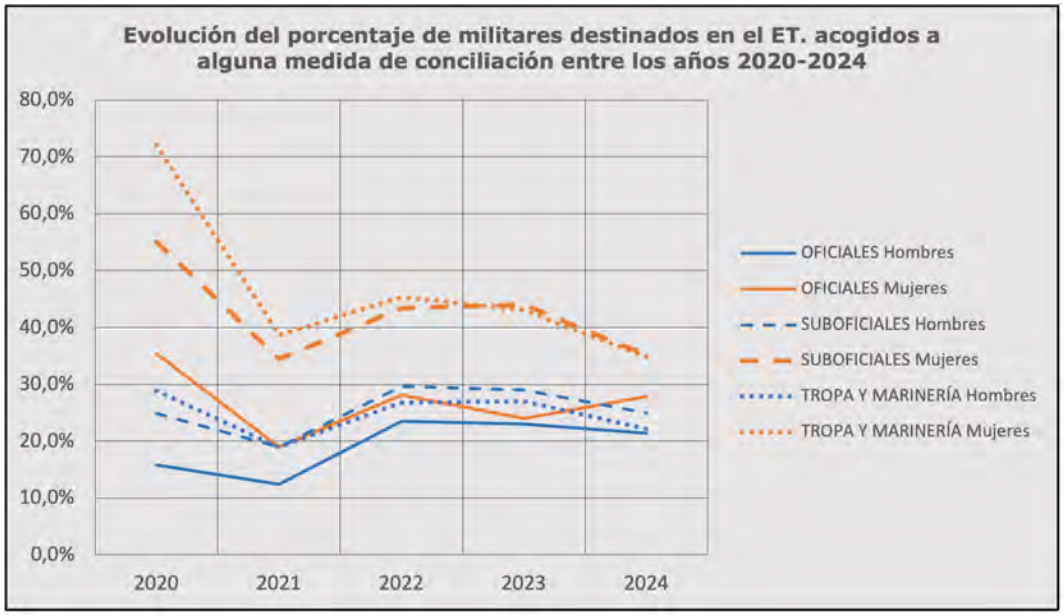


FIGURA II (2.9.4)-12. Fuente: Ejército de Tierra

En lo que se refiere a la distribución del personal que solicita alguna medida de conciliación bajo el enfoque de la organización del Ejército de Tierra y el porcentaje del personal que concilia, éste es muy similar en el Cuartel General y en el Apoyo a la Fuerza, aumentando ligeramente en unidades de la Fuerza, quizás por ser personal más joven y que se encuentra en su primera parte de su trayectoria de carrera.

PERSONAL ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2024						
EJÉRCITO DE TIERRA	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	2.326	414	41.593	5.016	11.755	1.773
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	437	114	10.724	1.921	1.442	459
Porcentaje	**18,8%**	**27,5%**	**25,8%**	**38,3%**	**12,3%**	**25,9%**

FIGURA II (2.9.4)-13. Fuente: Ejército de Tierra

Hay que destacar que el personal destinado en la Fuerza acogido a alguna medida de conciliación, implica a más de un tercio del personal, lo que puede provocar serios problemas operativos en las unidades. Además, en el Cuartel General y en el Apoyo a la Fuerza, cuyos destinos no son tan demandantes, los porcentajes son tan elevados como los del EA y la Armada.

Otro dato a tener en cuenta es que los porcentajes se mantienen parecidos independientemente de la escala (oficiales 24,5%, suboficiales 30% y tropa 28.6%), siendo menores en los hombres que en las mujeres. Por otra parte, alrededor de un tercio del personal femenino de cada escala disfruta de alguna medida de conciliación.

TOTAL EJÉRCITO TIERRA	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	5.150	298	11.630	781	38.894	6.124	**55.674**	**7.203**
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	1.100	83	2.898	275	8.605	2.136	**12.603**	**2.494**
Porcentaje	**21,4%**	**27,9%**	**24,9%**	**35,2%**	**22,1%**	**34,9%**	**22,6%**	**34,6%**

FIGURA II (2.9.4)-14. Fuente: Ejército de Tierra

Por sexo, también hay que resaltar que los porcentajes del Ejército de Tierra son muy superiores al resto, siendo más del triple el porcentaje de hombres que concilian respecto a la Armada (22,6 % en el ET y el 6,24% en la Armada) y estando más de 3 puntos porcentuales por encima del Ejército del Aire y del Espacio (19,2%). En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que concilian en el Ejército de Tierra (34,6 %) está casi 20 puntos superior al de la Armada (15,3 %) y supera en casi 8 puntos el del Ejército del Aire y del Espacio (26,8 %).

No se conocen los motivos de estas diferencias, por lo que sería conveniente que el ET. profundizase y estudiase las causas de estas disparidades con respecto a los otros Ejércitos. Además, sería interesante para años posteriores poder disponer de los datos de conciliación en otros organismos de la Administración General del Estado para poder contrastar los datos y disponer de más elementos de juicio.

ARMADA

En el año 2024, como se puede ver en las dos tablas siguientes, se mantiene estable el número de solicitudes de medidas de conciliación por parte de los hombres, aumentándose ligeramente el número de mujeres acogidas a las medidas de conciliación, fundamentalmente debido al incremento en mujeres oficiales y suboficiales, manteniéndose estable en el de tropa y marinería.

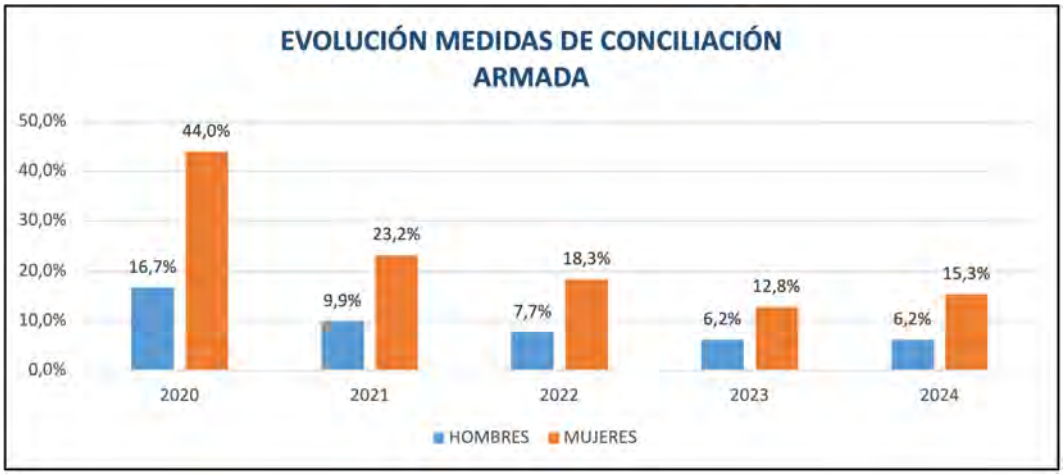


FIGURA II (2.9.4)-15. Fuente: Armada

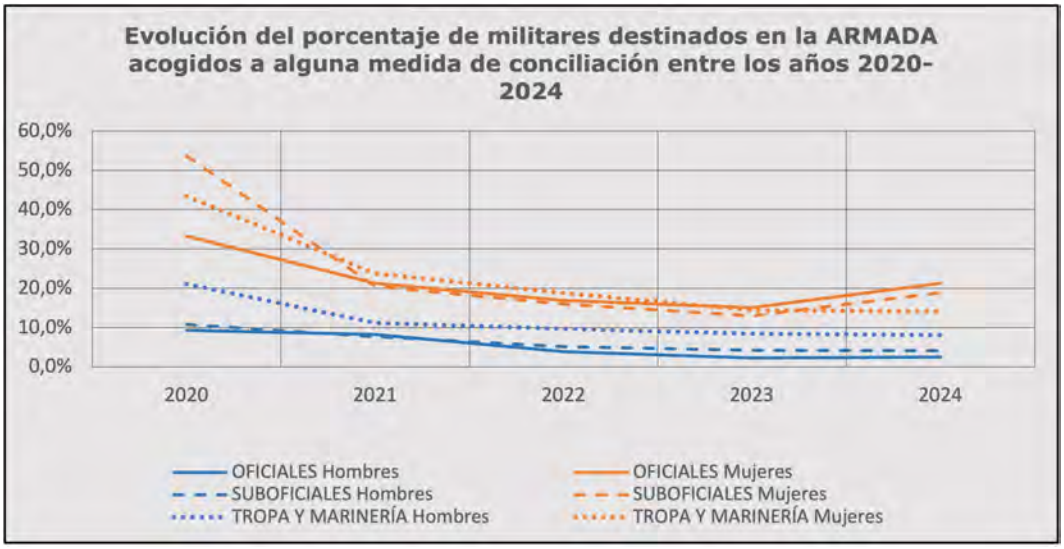


FIGURA II (2.9.4)-16. Fuente: Armada

La Armada es la que tiene los menores porcentajes de personal que concilia en todas las escalas, sean hombres o mujeres, con respecto a los otros ejércitos. A pesar de este dato, el impacto en la operatividad de la Flota es muy importante.

En lo que se refiere a la distribución del personal acogido a alguna medida de conciliación en la organización de la Armada, el porcentaje del personal masculino que concilia en el Cuartel General (el 3,9%) es muy inferior al femenino (casi el 20%), el cual es significativamente superior también a las mujeres que concilian en la Fuerza (12.9%) y en el Apoyo a la Fuerza (17.1%).

Con respecto a la Fuerza, hay que destacar el escaso número de hombres que concilian (6.7%), el menor de los de la Fuerza de los Ejércitos (26% en el ET y 19,6% en el EA).

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2024						
ARMADA	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	901	162	10.253	1.503	3.408	726
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	18	15	741	205	246	124
Porcentaje	**3,9%**	**19,8%**	**6,7%**	**12,9%**	**4,9%**	**17,1%**

FIGURA II (2.9.4)-17. Fuente: Armada

En lo que se refiere a los porcentajes por escalas, los oficiales hombres son los que se acogen a menos medidas de conciliación y hay similitud entre las mujeres oficiales, suboficiales y de MTM que concilian. Es de destacar que el porcentaje de las mujeres de tropa y marinería es significativamente inferior al de las oficiales y suboficiales, quizás por ser porcentualmente más jóvenes y normalmente tener menos cargas familiares.

TOTAL ARMADA	Oficiales		Suboficiales		MTM		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	2.470	169	3.753	377	9.219	1.947	15.442	2.493
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	62	36	153	71	750	274	965	381
Porcentaje	**2,5%**	**21,3%**	**4,1%**	**18,8%**	**8,1%**	**14,1%**	**6,2%**	**15,3%**

FIGURA II (2.9.4)-18. Fuente: Armada

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Después de una tendencia a la baja, hasta el año 2023, en el disfrute de las medidas de conciliación, en el año 2024 ha habido un ligero cambio de tendencia al alza. Además, se ha reducido significativamente la brecha en el porcentaje global entre hombres y mujeres que concilian, la cual era de alrededor de 20 puntos en el año 2020, pasando a ser de 7 puntos en el año 2024.

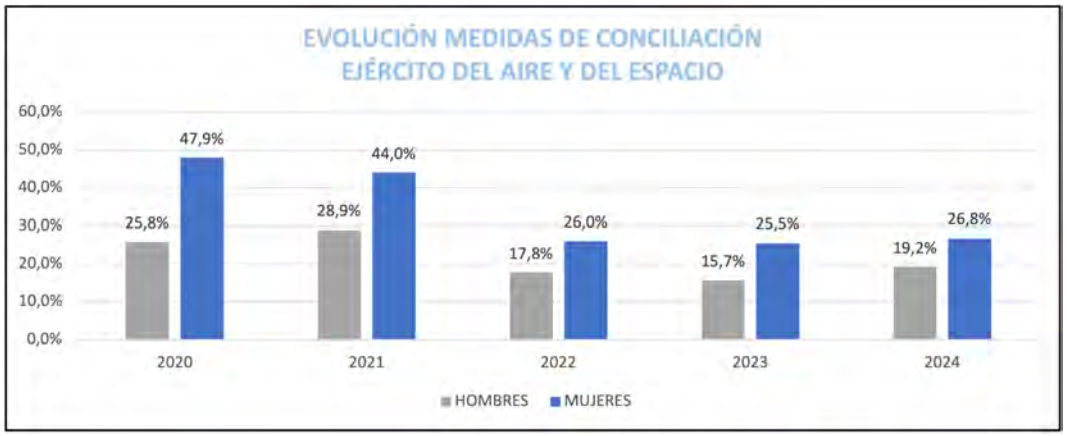


FIGURA II (2.9.4)-19. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio.

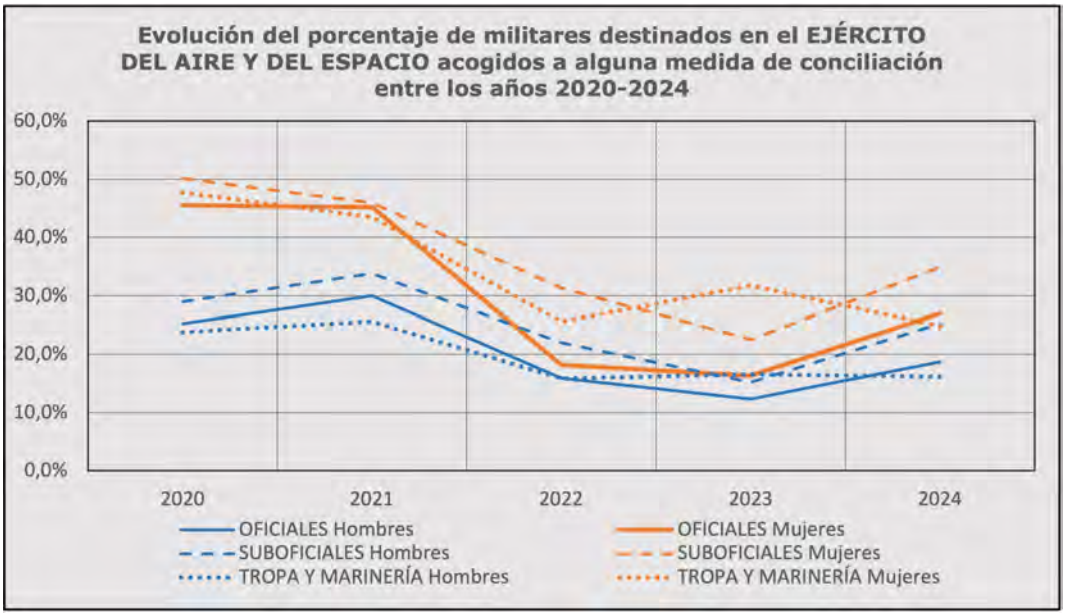


FIGURA II (2.9.4)-20. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio.

No obstante, en cuanto a la distribución del personal acogido a alguna de las medidas de conciliación en la organización del Ejército del Aire y del Espacio, el número de conciliaciones ha bajado en el Cuartel General y se ha incrementado de forma importante tanto en la Fuerza como en el Apoyo a la Fuerza, obteniéndose globalmente un aumento moderado en las conciliaciones en el 2024.

PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2024						
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	CUARTEL GENERAL		FUERZA		APOYO A LA FUERZA	
	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	908	155	16.662	2.838	632	128
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	144	36	3.266	762	92	38
Porcentaje	**15,9%**	**23,2%**	**19,6%**	**26,8%**	**14,6%**	**29,7%**

FIGURA II (2.9.4)-21. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio.

El porcentaje del personal destinado en el Cuartel General y que concilia es inferior al resto, tanto en los hombres (concilia el 15,9%) como en las mujeres (concilia el 23,2%).

En lo que se refiere a los porcentajes por escalas, también hay similitud entre los oficiales, suboficiales y tropa que concilian. Los hombres son los que menos concilian, aunque hay que hacer notar un importante incremento este año en los oficiales y suboficiales, siendo las mujeres MTM las que alcanzan los mayores porcentajes en el Ejército del Aire y del Espacio.

TOTAL EA	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	2.743	200	5.456	568	10.003	2.353	18.202	3.121
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	512	54	1.375	198	1.615	584	3.502	836
Porcentaje	**18,7%**	**27,0%**	**25,2%**	**34,9%**	**16,1%**	**24,8%**	**19,2%**	**26,8%**

FIGURA II (2.9.4)-22. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio.

En términos generales, el Ejército del Aire y del Espacio se sitúa entre el Ejército de Tierra y la Armada, aunque los porcentajes de conciliación en su Apoyo a la Fuerza son ligeramente superiores a los del Ejército de Tierra.

UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS.

Desde el año 2020 se ha ido reduciendo la gran brecha que existía en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, llegando a igualarse este año 2024.

En las dos tablas siguientes se pueden apreciar los datos del último lustro por sexos y escalas.

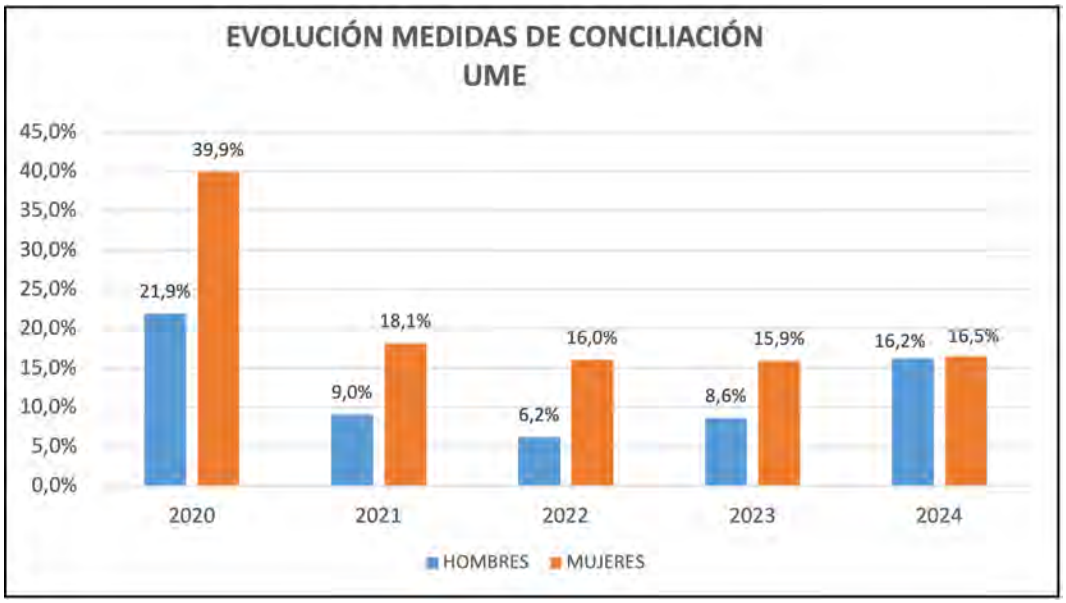


FIGURA II (2.9.4)-23. Fuente: Unidad Militar de Emergencias

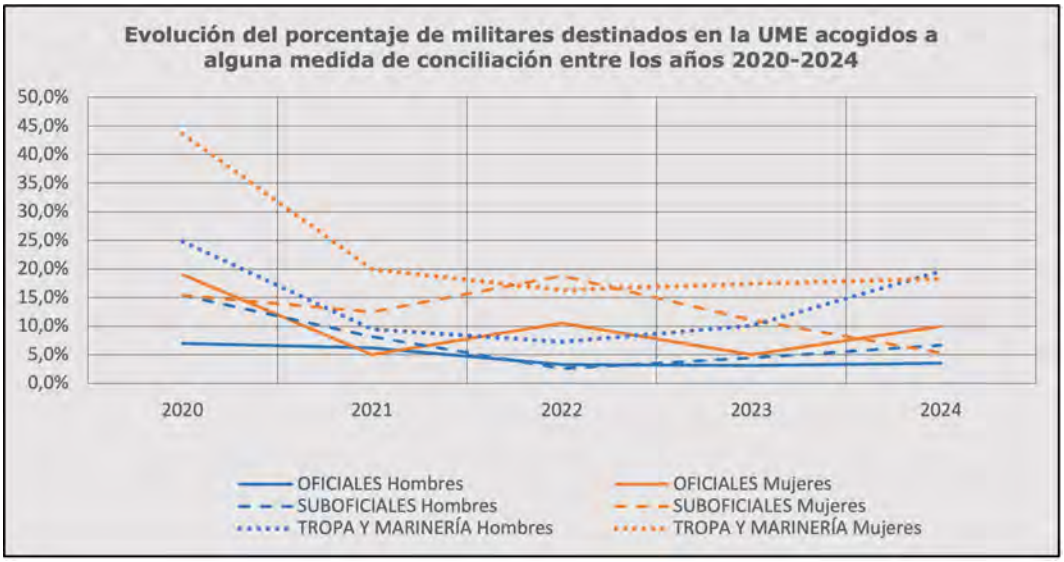


FIGURA II (2.9.4)-24. Fuente: Unidad Militar de Emergencias

Los mayores porcentajes de personal que se acoge a las medidas de conciliación son los hombres y las mujeres de tropa y marinería, con el 19,6% y el 18,3% respectivamente.

UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS (UME)	Oficiales		Suboficiales		Tropa y Marinería		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados	226	20	524	19	2.308	197	3.058	236
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	8	2	35	1	453	36	496	39
Porcentaje	**3,5%**	**10,0%**	**6,7%**	**5,3%**	**19,6%**	**18,3%**	**16,2%**	**16,5%**

FIGURA II (2.9.4)-25. Fuente: Unidad Militar de Emergencias

ÓRGANO CENTRAL

El personal que se acoge a medidas de conciliación en el Órgano Central se mantiene estable en los últimos años.

PERSONAL DEL OC. QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2024								
ÓRGANO CENTRAL	Oficiales		Suboficiales		MTM		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Militares destinados/comisionados	2.165	602	1.414	71	1.655	354	**5.234**	**1.027**
Militares acogidos a alguna medida de conciliación	322	149	214	11	342	75	**878**	**235**
Porcentaje	**14,9%**	**24,8%**	**15,1%**	**15,5%**	**20,7%**	**21,2%**	**16,8%**	**22,9%**

FIGURA II (2.9.4)-26. Fuente: DIGENPER

En el siguiente gráfico se identifica una tendencia a la baja del personal que concilia, con cierta estabilización este último año.

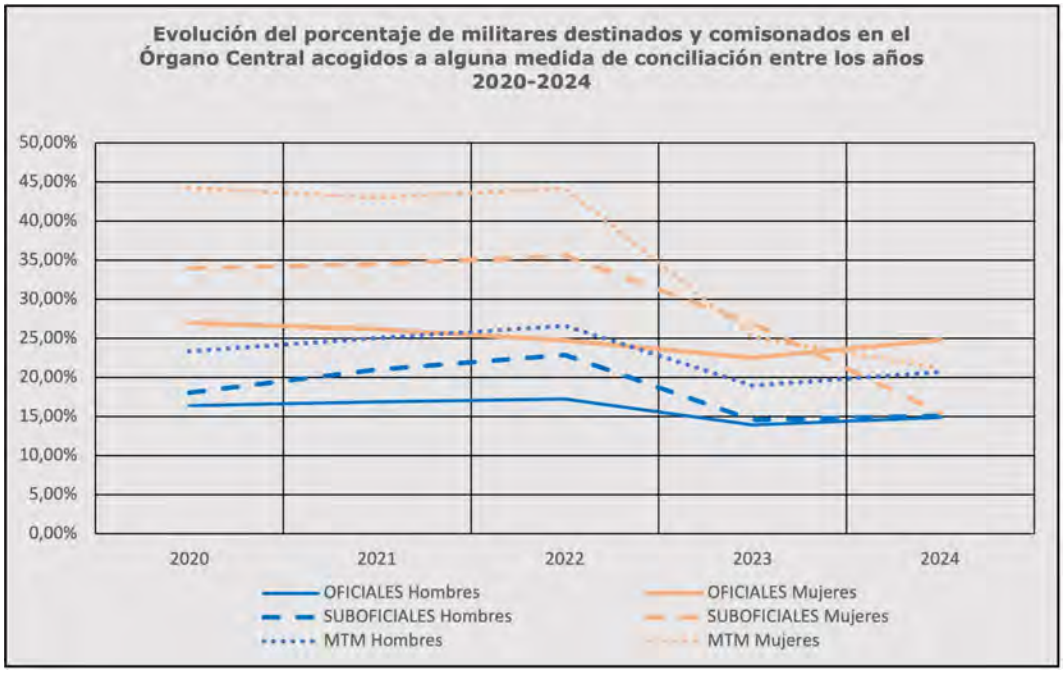


FIGURA II (2.9.4)-27. Fuente: DIGENPER

RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN POR EJÉRCITOS

De los datos se aprecia que desde el año 2020 los porcentajes del personal acogido a alguna medida de conciliación se han mantenido, en general, muy estables en todas las categorías militares, tanto hombres como mujeres, apreciándose una ligera tendencia a la baja más notable en las mujeres de la escala de MTM.

En el siguiente gráfico se refleja, por escala y sexo, la tendencia en el porcentaje, de la totalidad del personal considerado, con medidas de apoyo a la conciliación concedidas en el lustro, en el que se centra este estudio y se observa una estabilización de las me-

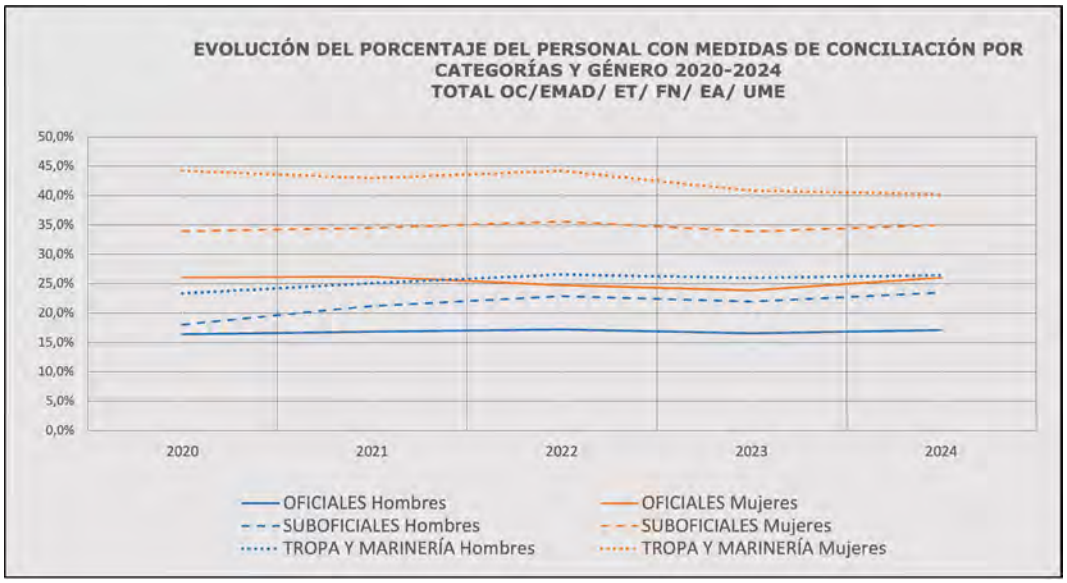


FIGURA II (2.9.4)-28. Fuente: OC, EMAD, ET, AR, EA y UME

didas concedidas y con una ligera tendencia a la baja. Reseñar de nuevo que, en estos datos se computa el personal militar acogido a alguna medida de conciliación, a lo largo de todo el año que se muestra, de tal manera que, si hubiera estado acogido a varias medidas a lo largo del mismo, sólo se computa una vez.

Una vez vistos los datos globales es imprescindible conocer la distribución organismos (EMAD, ET, ARM, EA, UME y OC) en los últimos cinco años, que se exponen a continuación, y que se han desarrollado al comienzo de este apartado, en el que figuran los cuadros resumen con los datos sobre el personal militar que se ha acogido a alguna de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, durante los años 2020 a 2024.

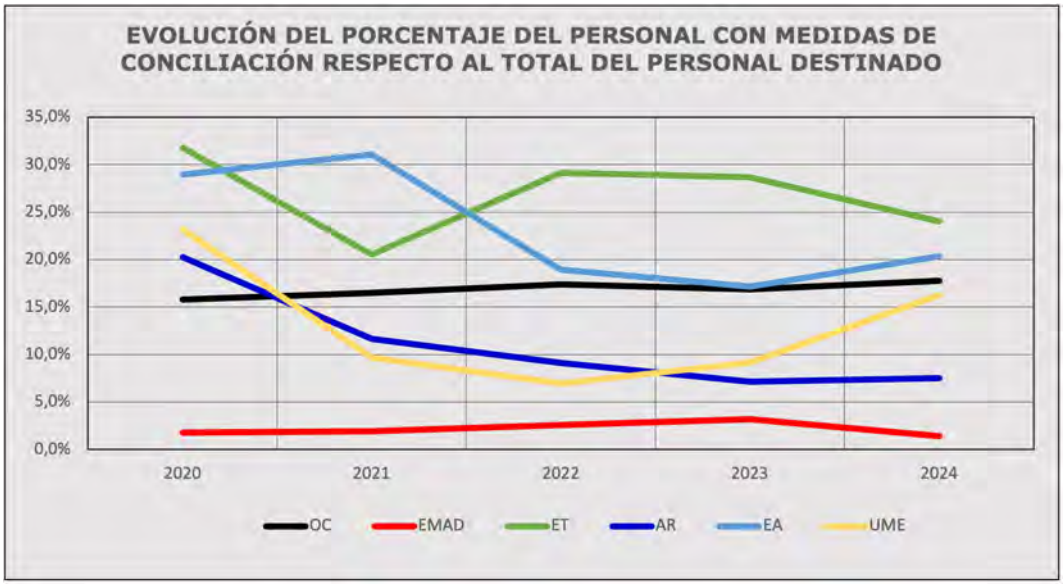


FIGURA II (2.9.4)-29. Fuente: OC, EMAD, ET, AR, EA y UME

Es significativo que el total de militares que concilian en el EMAD es inferior al 5% en todos los años contemplados. En lo que se refiere a la Armada, después de una ligera tendencia a disminuir, se ha estabilizado, y continúa siendo el ejército en el que menos se concilia. El Ejército de Tierra, aunque este año ha bajado casi 5 puntos porcentuales, se mantiene en niveles más altos que los de los otros ejércitos y organismos. Y en el Ejército del Aire y del Espacio y la UME, se puede comprobar que aumentan el número de conciliaciones, sin alcanzar en ningún caso los números mostrados por el ET.

2.9.5. Valoración de las medidas de conciliación desde la Dirección General de Personal, Estado Mayor de la Defensa, los Ejércitos y la UME

Se incluye en este apartado la valoración del impacto que las medidas de conciliación han tenido sobre el funcionamiento de cada organismo. Dichas valoraciones se encuentran formuladas en sus respectivos informes remitidos al Observatorio de la vida militar.

Por otra parte, la Dirección General de Personal realiza varias inspecciones sobre el régimen de personal y condiciones de vida en diferentes unidades a lo largo del año. Este año se inspeccionó la Escuela Naval Militar de la Armada y, por parte del ET., los acuartelamientos «General Álvarez de Castro», que aloja al Regimiento de Infantería «Arapiles

nº 62» y su Unidad de Servicios, y «El Bruch» que acoge al Regimiento de Infantería «Barcelona nº 63», la Plana Mayor de Mando del Batallón de Transmisiones IV/22 y la Unidad de Servicios correspondiente. En estas visitas se inspeccionan las condiciones de vida y trabajo del personal destinado, los alojamientos, las instalaciones de trabajo y ocio, los servicios, las OFAP que los apoyan, así como las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a las que se acoge su personal.

Los datos, su evaluación y los aspectos parciales observados ya se encuentran incluidos en las valoraciones generales que realiza la DIGENPER y los ejércitos en sus respectivos informes.

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

El MINISDEF mantiene un importante compromiso con el desarrollo de medidas de igualdad y conciliación que se pone de manifiesto mediante la adaptación de la normativa del EBEP en esta materia al ámbito específico de las FAS, a la que ya se ha hecho referencia.

Ello redunda en un desarrollo de la carrera profesional en condiciones de plena igualdad entre el personal militar, lo que contribuye a aumentar su satisfacción y motivación, favoreciéndose a su vez la captación y retención de personal.

El impulso que el Ministerio de Defensa viene dando a las políticas de igualdad y a las medidas de conciliación ha favorecido que se proyecte una imagen de modernidad, lo que a su vez ha contribuido al incremento de solicitudes de acceso a la profesión militar, en particular entre las mujeres.

La importancia de la conciliación y el impulso de la corresponsabilidad sin distinción de sexo, así como la implementación de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional, han contribuido a que el porcentaje de presencia de mujeres militares en las FAS españolas se haya elevado hasta el actual 13,2%. Este porcentaje se encuentra por encima de la media del porcentaje de mujeres en las FAS de los países de la OTAN (12,5%), según el último informe existente (2021), y es superior al de países de nuestro entorno como Alemania, Gran Bretaña e Italia.

Por otro lado, dado el tiempo transcurrido desde que la mujer ingresó en las FAS, ha aumentado su representación en los empleos militares más altos. Hay que destacar que existe cerca de un 40% de los países de la OTAN que aún no disponen de ninguna mujer General, mientras que España, con un recorrido de solo 37 años, dispone, a fecha de cierre de este informe, de 10, siendo de ellas, dos Generales de División, pertenecientes al Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET (mayo 2022) y al Cuerpo Militar de Intervención (diciembre 2024), y ocho Generales de Brigada: tres del Cuerpo Jurídico Militar (una de 2021 y dos de marzo 2024), dos del Cuerpo Militar de Intervención (julio 2023 y diciembre 2024), una del Cuerpo de Ingenieros del E. del Aire y del Espacio (agosto 2023) y dos pertenecientes al Cuerpo Militar de Sanidad (abril 2024).

Las mujeres de las FAS españolas tienen acceso a cualquier destino sin ningún tipo de limitación, siendo significativa su representación en las unidades de especial operatividad (11,2%).

También es destacable la importante presencia de la mujer en las Operaciones Internacionales, que representa un porcentaje en torno al 8 o 9%, y donde desarrolla los mismos cometidos que el hombre, resultando en algunos casos su labor imprescindi-

ble, ya que facilita, por motivos culturales o religiosos, la comunicación con la población femenina en muchas de las zonas donde nuestras FAS están desplegadas.

El modelo de integración español se distingue respecto a los de otros países de nuestro entorno por contar con una estructura institucional permanente para asegurar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que forman parte de las FAS, y por la implementación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Esta estructura se constituye en torno al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI) –órgano colegiado– y se sustenta en la Secretaría Permanente de Igualdad, órgano asesor y consultivo de apoyo administrativo y técnico al OMI.

La Secretaría Permanente de Igualdad tiene entre sus funciones la de atender las cuestiones planteadas por el personal militar en materia de conciliación e igualdad, tal y como establece la Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

La constante evolución de la normativa respecto a las medidas de conciliación a las que el personal militar puede acogerse, ha llevado a que el número de consultas planteadas, tanto por jefes de unidad y jefes de áreas de personal, como por personal militar destinado en las distintas UCO, haya ido aumentando significativamente en los últimos años, recibiendo en 2024, como se ha indicado anteriormente, hasta 1391 consultas (incluidas consultas telefónicas y correos electrónicos). Ocurre lo mismo con los informes previos a la resolución de los recursos de alzada, desde 2018 han ido aumentando, habiéndose realizado, durante 2024, 82 informes:

FIGURA II (2.9.5)-1. Fuente: DIGENPER

En base a estas consultas e informes, la Secretaría Permanente de Igualdad eleva, a los órganos competentes en la materia, propuestas de actuación que el Ministerio de Defensa impulsa para que los militares disfruten de los mismos derechos que el personal civil de la AGE, con las adaptaciones que resulten necesarias del ejercicio de la profesión militar. Además, atendiendo a la peculiar naturaleza de las misiones encomendadas a las FAS, se implementan medidas de conciliación específicas del ámbito militar. En paralelo a estas actuaciones, se realiza un proceso continuo de mejora y actualización de la «Guía para la aplicación de medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas».

Por otro lado, la formación se considera como una herramienta importante para fomentar la igualdad en el seno de las FAS y para mejorar la aplicación de las medidas de conciliación del personal militar. En este sentido, en el año 2024 se han llevado a cabo distintos cursos, conferencias, seminarios y jornadas de formación en igualdad de género y conciliación familiar, entre los que destacan por ejemplo, los cursos sobre «Perspectiva de género en las políticas públicas, Políticas de Igualdad y Sensibilización en igualdad en el Ministerio de Defensa», dirigidos por la Subdirección General de Personal Civil y con la participación de la Secretaría Permanente de Igualdad como ponente, realizándose 6 de estos cursos.

ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA

La valoración de la eficacia de las medidas de conciliación, en el ámbito del EMAD es positiva, puesto que el personal beneficiario de dichas medidas está satisfecho con las mismas y se consideran eficaces para compaginar la vida personal, familiar y profesional.

EJÉRCITO DE TIERRA.

El ET declara que no dispone de herramientas que permitan valorar con cierto rigor la eficacia de las medidas de conciliación. Sin embargo, las medidas de conciliación son necesarias para garantizar el bienestar del personal y su impacto en la operatividad requiere un equilibrio riguroso entre los derechos del personal y la necesidad de mantener la plena capacidad operativa de las unidades.

Como consideraciones generales sobre la conciliación en el ET, realizan las siguientes apreciaciones:

- Las medidas tienen efectos positivos al mejorar el bienestar y la moral del personal, reducir el estrés y fomentar la fidelización y retención del personal.
- Las diferentes medidas de «reducción de jornada» complican la ejecución de la misión, afectan a las guardias y tienen impacto en los ejercicios de instrucción y adiestramiento (I/A).
- La flexibilidad horaria, se concentra en las primeras y últimas horas de la jornada, así como los lunes y viernes. Esto supone, que en estos días y horas permanece presente menor número de personal, por lo que las actividades de instrucción y adiestramiento, así como reuniones y conferencias, tiendan a concentrarse en las horas centrales de la jornada y de la semana para compensar el déficit de personal. Hay ciertas actividades por las características intrínsecas de alguna UCO, no pueden ser realizadas con el personal acogido a esta modalidad, lo que afecta negativamente.
- Las medidas de conciliación, con carácter general, producen reducción de la disponibilidad operativa. La menor presencia de efectivos, especialmente en unidades altamente especializadas, compromete la formación de tripulaciones, equipos operativos y la capacidad de ejecución de ejercicios tácticos.
- Cuanto más especializado es el personal que se acoge a dichas medidas en las unidades mayor repercusión negativa provoca en las actividades. Ejemplo de puestos tácticos críticos son los conductores de vehículos pesados, personal con capacidades aeronáuticas, tripulación de unidades acorazadas, operadores de máquinas de Ingenieros, EOR, EOD.
- La adaptación de los horarios y actividades de instrucción y adiestramiento a las jornadas reducidas introduce un nivel adicional de complejidad en la planificación de ejercicios, maniobras y despliegues. En ocasiones el tiempo efectivo de instrucción se ve reducido, dificultando el cumplimiento de los niveles de preparación exigidos para su empleo en operaciones.

– Las medidas de conciliación generan una carga de trabajo adicional que es asumida por aquel personal que no disfruta de las mismas, al no existir aumentos de plantilla para suplir las consecuencias operativas de la aplicación de dichas medidas. La desigualdad en la asignación de servicios genera cierta sensación de agravio entre los componentes de la unidad afectando a su cohesión.
– Con carácter general resulta más complicado aplicar medidas de flexibilidad horaria al personal de tropa que al personal de oficiales y suboficiales ya que su trabajo no puede realizarse de manera independiente, fuera del horario de trabajo.
– La conciliación por residencia habitual fuera de la localidad no suele afectar negativamente al trabajo y desempeño de las funciones diarias, siempre que no tenga repercusión en la realización de servicios o ejercicios. Esta medida tiene un alto impacto positivo en la conciliación familiar, a la vez que promueve una mayor integración en la Unidad, predisposición a la realización de las funciones propias del destino y un incremento de la moral del personal.
– La media de edad del personal que compone las distintas unidades influye en la demanda de medidas de conciliación por razones familiares y personales. A mayor edad más demanda de medidas.
– Debido a la falta de cobertura de personal en muchas unidades, éstas consideran más beneficioso contar con personal acogido a medidas de conciliación que no disponer del mismo.
– El disfrute obligatorio del permiso de paternidad de seis semanas, por parte del personal y del alumnado en las diversas academias y escuelas, provoca que haya tenido que adaptarse el régimen de ausencias, evaluaciones y ejercicios de instrucción y adiestramiento, para no afectar ni al rendimiento ni a los resultados académicos de estos alumnos.
– En el ET, según la entidad, tipo y organización de la unidad, y además que sean de la Fuerza, Cuartel General o Apoyo a la Fuerza, las distintas medidas afectan de forma diferente:
– El impacto de las medidas de conciliación en la operatividad de las unidades de la fuerza es considerable y presenta variaciones según el tipo de unidad. Las unidades con un alto nivel de especialización, como las del Mando de Apoyo a la Maniobra (MAM) (BRILOG, RINT 1 y RNBQ 1) o de la División San Marcial (ROI 1 y FAMET), así como los Grupos Logísticos y Unidades de Cuartel General, son las más afectadas debido a la reducción de personal disponible en determinadas franjas horarias.
– El impacto de estas medidas en las unidades asociadas al CGTAD (BCGTAD y BPM I) se considera moderado, afectando al 5-10 % de las ausencias de su personal. Han sido capaces de participar con garantías en las actividades, aunque con pocas reservas de personal disponible para reemplazos, refuerzos o acciones adicionales, lo que se percibió sobre todo durante el esfuerzo principal llevado a cabo por el Batallón del CGTAD en el Ejercicio Valiant Lynx 24 y el despliegue del BPM I en apoyo a la operación «Inundaciones Valencia 2024».
– Las unidades de servicios tipo USBA y USAC son capaces de reorganizar la mayoría de sus actividades.
– Los centros docentes como la AGM, cuyos planes de estudio se desarrollan en sus instalaciones durante le totalidad del curso académico, se ven afectados negativamente en la prestación de los apoyos a las actividades de instrucción y adiestramiento por las medidas de conciliación a las que se acoge el personal de tropa, lo que ocasiona la necesidad de solicitar apoyos a otras Unidades.
– Las medidas de conciliación afectan de forma relevante a la capacidad de Las Jefaturas de Apoyo a la Preparación, Campos de Tiro y Maniobras y a los Centros de Adiestramiento al contar estas unidades con poco personal reducido para asumir los cometidos asignados, en ocasiones los CUMA deben asumir parte de esas tareas.

El Ejército de Tierra no aprobó normativa interna durante 2024 sobre la conciliación, sin embargo, éstas son algunas medidas que se están adoptando para minimizar el impacto en la operatividad de las UCO:

– Adaptación de horarios y programación de ejercicios en franjas compatibles con las jornadas reducidas. Esta medida tiene el inconveniente de que no siempre puede realizarse.
– Algunas unidades han optado por concentrar al personal con medidas de conciliación, especialmente aquel que disfruta de reducción de jornada, en determinadas unidades tácticas del tipo equipo/escuadra o pelotón, al objeto de que sigan las mismas vicisitudes en la instrucción y el adiestramiento, haciendo posible nivelar su déficit de horas de preparación respecto al resto de compañeros de la Unidad, concentrando el horario de las actividades de I/A.
– Optimización de la asignación de personal, priorizando la participación en ejercicios críticos. Esta medida presenta dificultades en su aplicación cuando el personal que disfruta de medidas de conciliación es muy numeroso en proporción u ocupa puestos críticos o muy especializados.
– Reducción del número de guardias mediante la reorganización del personal destinado a estas funciones y la constitución de Unidades específicas para la realización de estos cometidos. Está medida repercute directamente en la calidad de la instrucción individual del personal que está encuadrado en este tipo de estructuras.

ARMADA

En general la Armada considera que las medidas de conciliación adoptadas son eficaces y útiles para el personal que se acoge a éstas ya que conllevan la posibilidad de exonerar navegaciones, guardias o actividades análogas, permitiendo compatibilizar la vida familiar con la laboral, aunque impactan directamente en la organización y operatividad de las unidades, al no existir una posibilidad inmediata que cubra la baja generada.

Valora positivamente también que el Ministerio de Defensa haya iniciado la modificación de su normativa de conciliación para incorporar las nuevas medidas introducidas recientemente en el Estatuto Básico del Empleado Público por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con el propósito de seguir mejorando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas e impulsar el principio de corresponsabilidad.

Destaca la flexibilidad que aporta la redacción del apartado 2 del artículo decimo de la Instrucción 42/2020, de 10 de julio, del Jefe de Estado Mayor de la Armada por la que se desarrolla el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias en la estructura de la Armada, que autoriza al Comandante o al Jefe de unidad a adoptar las medidas que considere adecuadas para gestionar situaciones que no contemple la legislación.

Sobre la valoración del impacto de las medidas de conciliación en las operaciones, ejercicios y maniobras, la Armada significa que una peculiaridad de los buques de la Armada es la coincidencia de la unidad orgánica con la unidad operativa. Debido a esto y dado que la actividad orgánica no se puede parar al volver de una navegación, el buque continúa funcionando con guardias y trabajos que debe realizar el mismo personal que ha estado desplegado. Esto dificulta la aplicación de las medidas de conciliación y a disfrutar de los permisos posteriores a la misión y reglamentarios.

La ausencia de personal que se acoge a las medidas de conciliación tiene mucho impacto en los mantenimientos a bordo, en el régimen de guardias, en la operatividad de las

unidades para el cumplimiento de la misión, así como en la calidad de vida y moral del personal que sí navega. Hay que tener en cuenta que, el disponer de menos personal y no siempre contar con suficientes comisionados para cubrir los huecos del personal acogido a medidas de conciliación, supone un sobreesfuerzo para el personal no acogido a estas medidas, que ve incrementado su ratio de guardias en puerto (ya sea en puerto base o fuera de base) y la carga de trabajo en los días de mar. Este aumento de actividad solo se compensa mediante días de descanso. La acumulación de días de descanso y otros permisos que legalmente corresponden, no siempre se pueden conceder debido a la actividad operativa y las necesidades del servicio. En consecuencia, no siempre es posible la compensación por actividades operativas y extraordinarias conforme a la normativa establecida.

En resumen, las medidas de conciliación son necesarias, especialmente las dedicadas a proteger al menor, pero se estima que el impacto en las unidades operativas es muy negativo, impidiendo alcanzar un grado de cohesión y alistamiento eficiente, siempre teniendo en cuenta los derechos individuales y el aseguramiento de la proyección individual. Lo cierto es que la razón de ser de un buque y su dotación es navegar y desplegar en periodos prolongados.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Con respecto a la valoración de la eficacia de las medidas de conciliación aplicadas durante el 2024, en materia de horario han permitido compatibilizar la vida familiar y profesional del personal con un impacto reducido en las funciones y cometidos de las unidades del EA.

Analizado desde el punto de vista del solicitante se ha constatado un mayor conocimiento de las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Se consideraría adecuado la existencia de una mayor flexibilidad en los permisos de conciliación y en las medidas de flexibilidad y reducción horaria, con la posibilidad de alcanzar acuerdos individuales interesado/unidad, ya que estas medidas acordadas permitirían conciliar las necesidades de la unidad con las de los miembros de la organización.

Desde el punto de vista de las unidades, la reducción de jornada, para el caso del personal que se encuentra en régimen de trabajo a turnos, tiene un significativo impacto sobre el servicio necesitándose realizar normalmente un reajuste de los turnos, y un aumento de la carga de trabajo del resto del personal de los sucesivos relevos.

El mayor impacto de las medidas de conciliación en las operaciones, ejercicios y maniobras es el aumento de la carga de trabajo para el personal presente que no está acogido a ninguna de ellas. Al poder alargarse determinadas medidas durante prolongados periodos de tiempo, se producen una merma importante en el personal disponible para operaciones y ejercicios, puesto que con la plantilla actual no se puede hacer frente de forma efectiva a las tareas asignadas. Esto ocasiona que el personal sin medidas de conciliación tenga una alta repetición y el personal acogido a ellas sufra una merma importante en su entrenamiento.

Por otro lado, las medidas de conciliación actuales no se conjugan convenientemente con la prestación de servicio a turnos, debido a que la plantilla no está pensada ni dimensionada para tener parte de su personal disfrutando de ciertas medidas de conciliación.

UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS

Las medidas de conciliación a disposición de los miembros de la Unidad Militar de Emergencias se consideran eficaces y suficientes, tanto por los Jefes de Unidad como por los interesados que se acogen a dichas medidas.

La medida de conciliación más utilizada por el personal de la UME es la flexibilidad horaria, siendo el personal de Tropa y Marinería el que más hace uso de ella. La finalidad para la que utilizan esta medida de conciliación es para llevar a los hijos menores a los centros educativos.

En general, tanto los Jefes de Unidad como los usuarios de estas medidas consideran que el disfrute de las mismas no afecta a la operatividad de la Unidad ni al régimen de personal o a las condiciones de vida que pueda disfrutar el personal militar de la UME, no habiéndose producido modificación, durante el año 2024, de la normativa interna que afecte al régimen de personal, condiciones de vida o conciliación personal, familiar y profesional de los miembros de esta Unidad.

2.10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PERSONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

La movilidad en las Fuerzas Armadas es una característica fundamental de la profesión militar, pero no se encuentra contemplada en la legislación de lo que podríamos llamar el marco de referencia del militar, esto es el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas[2], en la que en su artículo 20 habla de la disponibilidad permanente del militar para el servicio, pero no se hace mención a la movilidad.

Sí que en la Ley 39/2007 de la carrera militar[3], se hace alusión a la movilidad, y en su artículo 101 sobre la provisión de destinos, establece en su punto 1 que:

> *«Las normas generales de provisión de destinos incluirán el tiempo mínimo y, en su caso, …, atendiendo a las características de la vacante, a los historiales militares de los que puedan ser destinados y a la movilidad geográfica a la que están sujetos los militares profesionales.»*

También la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes[4], en su artículo 32.1 de acciones complementarias al apoyo del personal militar, establece que:

> *«existirán las de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.»*

Y en el artículo 54 dentro de las funciones del Observatorio de la vida militar figura que

> *«Analizará los problemas que en el entorno familiar de los afectados se producen como consecuencia de su disponibilidad, movilidad geográfica y de su específico ejercicio profesional que conlleva la participación en operaciones en el exterior.»*

2 Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

3 Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

4 Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Por último, mencionar que en la exposición de motivos de la Ley 26/1999, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de las Fuerzas Armadas, se cita que:

> *«uno de los aspectos singulares de la condición militar que requiere una definición complementaria con rango de ley es la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad por razones profesionales».*

Hasta la fecha esta definición no ha sido ni expuesta ni regulada. En muchos textos se parte del concepto de que la movilidad geográfica del militar es una derivada de la disponibilidad permanente que lleva consigo la condición de militar lo cual no está suficientemente claro pues la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su artículo 22.1 que:

> *«Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación».*

Quizás en este punto se confunde dentro del término movilidad, lo que son los traslados, que conllevan un cambio de localidad permanente y de destino, de lo que son los desplazamientos, que definiríamos como cambios geográficos de carácter temporal y de duración normalmente menor de 12 meses debidos a las comisiones, cursos, operaciones, ejercicios y maniobras de las unidades operativas a las que pertenecen y que exigen la ausencia del militar de su domicilio habitual. Los desplazamientos afectan casi más a la conciliación familiar y profesional que a la movilidad del militar. De esta forma creemos que la disponibilidad se circunscribe claramente a éstos últimos y, en una aproximación más forzada, a los primeros.

Ahora bien, en el ámbito militar se puede entender por movilidad geográfica a la «alteración del lugar habitual de trabajo o destino independientemente de que pueda llevar asociado cambio de localidad de residencia y se puede deber no sólo a un cambio de destino, sino también a los ejercicios, maniobras, despliegues o exigencias necesarias en la continua preparación del militar». La movilidad a lo largo de la trayectoria profesional del militar es una característica o exigencia relevante que contribuye eficazmente a su capacitación y a la operatividad de las FAS.

La movilidad geográfica, por tanto, no deriva solo de la disponibilidad por razones profesionales sino también de las necesidades de las Fuerzas Armadas de poder disponer de fuerzas operativas y de personal formado y con experiencia en todos aquellos puestos que le permitan cumplir con sus misiones. Ahora bien, estos traslados de domicilio obligan al interesado a fijar su residencia en la localidad de destino, o bien a elegir otra situada en sus proximidades. Por lo tanto, la movilidad de los militares repercute de una u otra manera no solo en ellos mismos sino en sus familias, y por consiguiente en la propia Institución Militar.

Con relación a la movilidad, la entonces Ministra de Defensa, en su discurso de la Pascua Militar de 2017, citó literalmente:

> *«de este modo, trazaremos un plan de movilidad integral de las Fuerzas Armadas y de conciliación de la vida personal profesional, pues la milicia no puede estar reñida con la vocación familiar de quienes la componen»*

y en su comparecencia del 27 de febrero de 2017 ante la Comisión de Defensa del Senado mencionó:

«Así, la evolución sociológica experimentada por la sociedad española en su conjunto ha derivado en un cambio de modelo en lo que se refiere a la movilidad laboral y geográfica de nuestro personal. Ahora se tiende a que la movilidad afecte principalmente al personal militar, siendo más limitados los desplazamientos de la familia que, con carácter general, permanece estable en su localidad de origen.

Se hace necesario por tanto un cambio del actual modelo de apoyo a la movilidad para realizar un «Plan Integral de Apoyo a la Movilidad Geográfica del Personal Militar» que dé respuesta, con un enfoque mucho más amplio y desde diversas perspectivas (normativa, económica, educativa y social), a las nuevas necesidades del personal militar derivadas del cambio de modelo de movilidad.»

En el Informe anual del año 2014 de este Observatorio de la vida militar, se trató como estudio específico «La movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas». El 20 de octubre de 2015, y a raíz de este estudio, la Comisión de Defensa emitió un dictamen, que figura en el apartado III de este informe.

Al no haberse implementado prácticamente ninguna de las recomendaciones de los dictámenes ni haberse llevado a cabo la promulgación de una nueva ley de movilidad geográfica, ni estar previsto un plan integral de apoyo a la movilidad geográfica, el Observatorio de la vida militar emitió de nuevo un estudio específico, en el año 2023, sobre «la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas», cuyas partes principales se reflejan otra vez en este informe.

A día de hoy, la movilidad geográfica de los militares mantiene el mismo modelo que regía en 2014 y las recomendaciones de los dictámenes de la Comisión de Defensa que se han implementado han ido, hasta ahora, más enfocadas a las medidas de conciliación que a la propia movilidad.

2.10.1 Razones para la movilidad geográfica

Podríamos decir que las principales razones que impulsarían a un militar a cambiar de ciudad, voluntariamente, a causa de un cambio de destino o cualquier otra circunstancia, podrían ser:

- La mejora profesional: La búsqueda de su posibilidad de crecimiento en su situación profesional al asumir nuevas o mayores responsabilidades, como, por ejemplo, para ejercer el Mando de UCO, devengar un curso de capacitación realizado, o buscar una mejora en sus evaluaciones. La mejora de las expectativas de carrera puede ser un importante incentivador, en los ejércitos y la Armada.
- La situación económica personal. La búsqueda de puestos con una mejor retribución o mejores complementos, puede influir a la hora de solicitar un cambio de destino dentro de las FAS, como podría ser en Ceuta y Melilla o, especialmente, en destinos en el extranjero, donde las condiciones económicas son mucho mejores que las que existen en los puestos localizados en territorio nacional. También, el cambio a unidades que participan en operaciones y misiones de paz, que conllevan un aumento de ingresos por la participación en ellas, puede ser un importante motivo para cambiar de destino y ciudad.
- Experiencia personal y mejora familiar: La experiencia personal y familiar puede ser un factor importante para cambiar de destino y facilitar de este modo los estudios universitarios y de idiomas de los hijos o el empleo o ascenso profesional de la pareja, dentro del territorio nacional o en el extranjero.

A estas razones, vamos a llamar genéricas, podríamos mencionar otros cuantos motivos por los que un militar cambiaría de localidad voluntariamente, extraídos de la encuesta de movilidad realizada por este OVM el año pasado, y que normalmente sustituirían o complementarían a las citadas anteriormente:

– Buscar estabilidad en el lugar de origen familiar.
– La falta de vacantes para posteriores ascensos al empleo adecuado en la localidad.
– Otros motivos, como el mejorar la conciliación familiar, haber dejado de percibir la compensación del INVIED, el estar ocupando un destino forzoso, mejorar condiciones sanitarias, o simplemente necesidad de un cambio de aires.

Por otra parte, los motivos para trasladarse forzosamente que tiene un militar, que serían fundamentalmente:

– El ascenso, que afecta sobre todo a oficiales y suboficiales, con la particularidad de que no supone uno de los principales motivos de traslado para el personal de MTM.
– Alcanzar el tiempo máximo en el destino, que afecta de forma importante a la Armada, y en especial a los oficiales debido a la política de tiempos máximos y mínimos que se aplica y que es distinta a la que se emplea en los otros Ejércitos.
– Finalizar un curso que conlleve la servidumbre de ejercer el diploma conseguido.

2.10.2 Los traslados. Estímulos, problemas y factores que afrontan los militares por la movilidad

Como hemos explicado con anterioridad, dentro del término movilidad de los militares, distinguimos lo que son los traslados, que conllevan un cambio de localidad permanente y de destino, de los desplazamientos, más relacionado con la disponibilidad permanente del militar, que definiríamos como movimientos geográficos de carácter temporal, debidos a las comisiones, cursos, operaciones, ejercicios y maniobras, y que exigen su ausencia del domicilio habitual.

Desde el punto de vista Institucional, en la movilidad geográfica concurren dos tipos de intereses que en realidad pueden resultar opuestos, Por una parte, tendríamos los «intereses estimulantes» que serían aquellos en los que las FAS potencian la movilidad como una buena forma de mejorar sus capacidades, para dotar a sus unidades con el personal necesario, completar la formación de sus efectivos y hacer más eficientes a cada una de sus unidades. Entre estos estímulos podrían estar:

– La generación de cultura y una actitud positiva respecto a la movilidad.
– Asegurar las condiciones del traslado y la adaptación al nuevo entorno.
– Mejorar las retribuciones y las ayudas económicas específicas a los traslados y desplazamientos.
– Mejorar la situación profesional, promociones, méritos, mayor puntuación en las evaluaciones, etc.

Y a esto podríamos añadir la capacidad del Estado, del MINISDEF y de los propios ejércitos de proporcionar «políticas» que favorezcan y promuevan la movilidad entre los militares:

A. Políticas impulsoras de la movilidad:

1. La compensación económica del INVIED.
2. Ayudas en los transportes.

3. Indemnización de los traslados de residencia.
4. Las residencias militares.

Frente a estos estímulos estarían los «intereses freno» u obstáculos, que contribuyen a rechazar la movilidad por el impacto que ésta tiene en la organización de la vida profesional, personal y familiar de los interesados. Ello es debido, fundamentalmente, a los siguientes factores:

B. Factores que frenan la movilidad:

1. El problema de la vivienda.
2. El desarraigo cultural, familiar y social.
3. El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge.
4. Bajas retribuciones y posible pérdida de capacidad económica en el nuevo destino.
5. Problemas de residencias o alojamientos logísticos militares, cuando se decide no trasladar a la familia.
6. Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos. Estudios en lenguas cooficiales.

A causa de alguno de estos factores, o la combinación de varios de ellos, muchos militares deciden no cambiar de destino que implique cambio de localidad, renunciando a ser evaluados, a los ascensos, a cursos de perfeccionamiento, etc., lo que afectaría gravemente a sus carreras profesionales y a la propia institución militar. Por otra parte, está siendo cada vez más frecuente que muchos militares decidan no trasladar a las familias en su movimiento, convirtiéndose en lo que hemos llamado «solteros geográficos», lo que afecta de forma importante a la conciliación familiar y profesional.

En el gráfico que se expone a continuación, resultado de la encuesta realizada por este OVM en el informe específico del año 2023, podemos ver que el trabajo del cónyuge, el arraigo en la localidad de origen y el problema de la vivienda, y por ese orden, son los tres motivos fundamentales para decidir no trasladar a la familia.

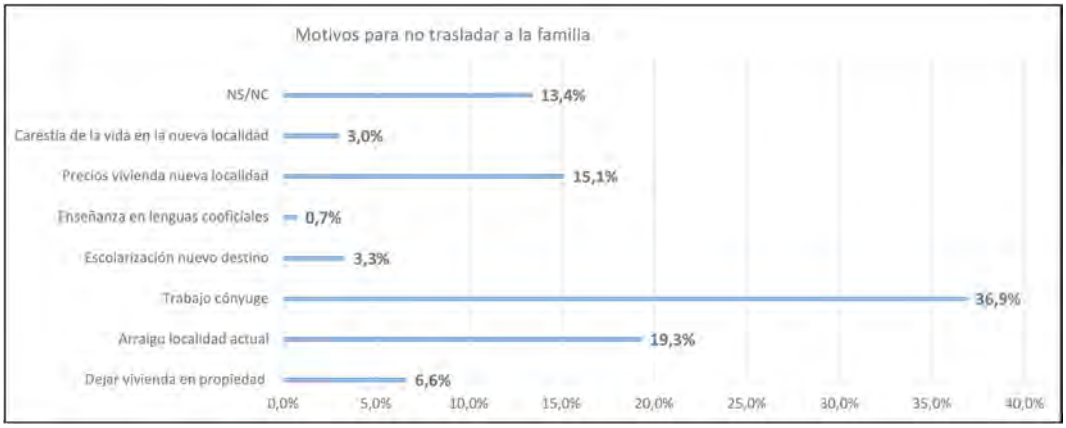


FIGURA II (2.10.2)-1. Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por los Ejércitos y la Armada.

Seguidamente, se desarrollan las políticas y ayudas que proporcionan el MINISDEF para estimular a la movilidad de los componentes de las FAS y posteriormente, con más detalle, cada uno de estos «obstáculos» que citábamos.

POLÍTICAS IMPULSORAS DE LA MOVILIDAD.

Actualmente existen varias medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los militares, las cuales se consideran insuficientes para estimular al militar y decidir trasladarse con su familia a cambiar de domicilio y ciudad. Estas son las principales medidas impulsoras de la movilidad:

A.1 La compensación económica del INVIED.

La compensación económica es la principal medida de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, quedando la adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial como una medida de carácter residual con respecto a la primera. Estas medidas de apoyo a la movilidad son establecidas en la Ley 26/1999, de 9 de julio, y desarrolladas por el vigente Estatuto del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED), aprobado por el Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre, y serán desarrolladas más adelante y con más detalle en el punto 5 de este informe.

Solamente destacar que las cuantías marcadas para la compensación económica deben estar establecidas con el objeto de que supongan un apoyo económico aproximado del 50 % de los gastos a los que debe hacer frente el militar, por el alquiler de una vivienda en la localidad de destino.

A.2 Transportes.

El Ministerio de Defensa mantiene varios convenios, acuerdos u ofertas con diferentes compañías que realizan descuentos a los militares, tanto en sus desplazamientos oficiales como en los particulares:

– Por vía marítima hay convenio o acuerdo con las navieras Trasmediterránea, Balearia, Trasmed, Armas, Fred Olsen y FRS.
– Por carretera se cuenta con la oferta de la empresa de autobuses ALSA.
– Por ferrocarril se ha firmado un convenio con la operadora RENFE.

Tradicionalmente el convenio con Renfe ha sido el primero y el que mayor beneficio produce a los miembros de las FAS. La relación de las Fuerzas Armadas y RENFE se remonta a más de 100 años, con la creación del primer Regimiento de Ferrocarriles. Esta relación se plasma en 1991 en el primer convenio entre el MINISDEF y RENFE para el transporte de mercancías y personal, convenio renovado sucesivamente hasta el año 2007 con RENFE y, a partir de entonces, y hasta el año actual, con RENFE Operadora.

En el anexo C del convenio se establece que: «Este derecho se establece con la finalidad de facilitar los transportes del personal militar ya que uno de los aspectos singulares de la condición de militar es la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad permanente por razones profesionales, concurriendo además la circunstancia de alejamiento de sus domicilios habituales. Por tanto, estas bonificaciones están orientadas a facilitar este aspecto prioritario de apoyo a la movilidad geográfica del personal militar.»

Nace como una de las acciones complementarias al apoyo al personal y de apoyo a la movilidad geográfica. Desde el punto de vista del personal, consiste en una serie de bonificaciones para incentivar el transporte en ferrocarril y que facilita el transporte a/desde los lugares de residencia familiar a los destinos, tanto para los militares que se desplazan sin la familia («solteros geográficos»); como para el trasporte de los militares

que residen en poblaciones cercanas a la localidad de destino (normalmente por la carestía de los alquileres en los centros de las ciudades) a sus unidades y que aprovechan estas bonificaciones para poder aligerar el gasto en transporte que les supone acudir diariamente a sus trabajos, así como cualquier otro transporte que realicen los militares por ferrocarril.

Actualmente, y aunque se ha reducido el alcance de la ayuda, se considera una medida indispensable y que facilita los desplazamientos de los militares, tanto diarios como semanales, de retorno a su residencia familiar sin un impacto importante en sus finanzas y favoreciendo la conciliación.

A.3 Traslados de residencia y su indemnización.

La legislación sobre indemnizaciones por razón del servicio desarrollada en el RD 462/2002, de 24 de mayo, establece que dentro del territorio nacional sólo «los trasladados considerados forzosos tendrán derecho a los gastos de abono de viaje, incluida la familia, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que se traslade», y a continuación el artículo 23 del citado RD 462/2002 expresa los que serán considerados traslados forzosos.

Esto quiere decir que el militar que en un momento dado quiera optar a un destino que no se encuentre dentro de esos supuestos, tendrá que sufragar los gastos del traslado de residencia, lo que supone un quebranto económico importante teniendo en cuenta las retribuciones que perciben los militares y puede limitar las aspiraciones profesionales del militar y su movilidad geográfica.

Por otra parte si los traslados son al extranjero el artículo 24 del RD 462/2002 establece que si el destino es superior a los 18 meses tendrá los mismos derechos que en el caso del traslado en territorio nacional, pero además, en el artículo 25 se le incluyen los gastos de instalación tanto para la incorporación como en el regreso, si bien para la incorporación «tendrá derecho, en concepto de gastos de instalación, a percibir para cada traslado y por una sola vez, una cantidad con los siguientes límites máximos calculados sobre los devengos totales anuales que le correspondan en su nuevo destino por retribuciones, excluidas las de carácter personal derivadas de la antigüedad, y por la indemnización regulada en el artículo 4 del Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, aplicándose para el cálculo de ésta los módulos vigentes en el lugar de destino en el momento de la toma de posesión: 8 por 100 en el caso de que sean uno o dos los miembros de la unidad familiar que se trasladen, 10 por 100 para cuando sea tres o cuatro el número de dichos miembros, y 12 por 100 cuando lo sean en mayor número a cuatro.»

Esta circunstancia no sucede en los traslados nacionales, lo que constituye un freno más a la movilidad dentro del territorio nacional. Para esto basta con observar que un militar que se traslade a capitales de provincia como Madrid, Barcelona, Zaragoza, Sevilla, Valencia, Palma, Las Palmas, etc. y pretenda vivir de alquiler en una casa de 90 m2, el alquiler medio que pagará será de 1500 €/mes. Además, inicialmente tendrá que pagar la mensualidad y la fianza, que será de 1 o 2 mensualidades. Por otra parte, deberá dar de alta todos los servicios de agua, electricidad, gas y teléfono. Esto supone que el militar para entrar en una vivienda de alquiler, normalmente deberá disponer de 5000 € de sus ahorros, para poder hacer frente a estos gastos. Esta situación, en mayor o menor proporción, sucede siempre que se alquila una vivienda. Indudablemente esto puede suponer un freno importante a la hora de trasladarse con la familia a otra localidad.

A continuación, se muestra el número de indemnizaciones por traslado de residencia que han sido concedidas durante el año 2024. Se han incluido los que han cambiado de destino dentro de las UCO del Órgano Central (incluido EMAD y UME) y los que han sido destinados a las UCO del Órgano Central (incluido EMAD y UME). En los datos de las indemnizaciones al extranjero, no están discriminados por ejércitos, incluyéndose todos juntos en la columna de los cuerpos comunes (CC).

TRASLADO	PERSONAL	ET	FN	EA	CC (*)	TOTAL
NACIONAL	Oficiales	26	9	11	2	48
	Suboficiales	2.363	1.034	539	154	4.107
	MTM	7.105	1.118	270	20	8.539
	TOTAL	9.494	2.161	820	176	12.694
EXTRANJERO	Oficiales				14	14
	Suboficiales				395	395
	MTM				51	51
	TOTAL				460	460

FIGURA II (2.10.2)-2. Fuente: SDG de Servicios Económicos y Pagadurías

Todos los traslados y mudanzas del militar y de su familia deberían ser remunerados, independientemente de si el destino asignado se produce por ascenso, cambio de situación o si se ha solicitado con carácter voluntario o anuente. Además, los gastos de instalación deberían estar incluidos también en todos los traslados en territorio Nacional, al menos cuando se vaya a alquilar una vivienda en el lugar de destino. El asumir el coste del traslado por parte del militar, limita aún más la movilidad geográfica, siendo especialmente costoso la realización de mudanzas a las islas o las ciudades de Ceuta y Melilla, al tener la necesidad de utilizar barcos para su realización.

A.4 Las residencias militares.

Las residencias militares son instalaciones creadas para facilitar tanto la movilidad del personal militar profesional, como para atender otras necesidades familiares de apoyo, ocio y descanso. Constituyen cada vez más, un importante apoyo para el personal militar que debe afrontar un cambio de localidad, con motivo de un traslado o de un desplazamiento. La Orden Ministerial 13/2009[5] es la que establece la clasificación, usuarios y precios que deberá regir en las Residencias Militares.

La creación de alojamientos logísticos (ALM) y de residencias logísticas (RLM) en su momento, permitió adecuar las residencias a las necesidades de personal, si bien, como se ve en el anexo N, hay en muchos casos una demanda de alojamiento superior a la oferta de plazas, estando casi todos los ALM y RLM con una ocupación por encima del 80%, y algunas instalaciones son obsoletas y no responden a las necesidades actuales.

En las dos figuras siguientes podemos ver que la inversión realizada para construcción de nuevos alojamientos logísticos, residencias, pabellones y viviendas militares, los últimos 6 años fue más bien escasa, siendo la previsión para el año 2025 más del doble que en los cinco años anteriores. Por otra parte, el gasto que realizó Defensa en grandes obras de mantenimiento y las reparaciones necesarias, fue mucho más alto, superando

5 Orden Ministerial 13/2009, de 26 de marzo, por la que se establece la clasificación, usuarios y precios que deberán regir en las Residencias Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.

los 26 millones de euros. Se ha incluido la previsión de gasto para el año 2025 para que no se desvirtúe la evolución que se está siguiendo en este periodo de tiempo.

Inversión y gasto en la construcción de nuevos ALM, RLM, pabellones y viviendas militares en los 5 últimos años							
CONTRUCCIÓN	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total general
E. TIERRA	20.587 €	0 €	0 €	0 €	1.319.425 €	2.128.376,81 €	3.468.389 €
ARMADA	904.811 €	380.627 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €	1.285.438 €
E. AIRE Y ESP	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0,00 €	0 €
SEGENTE	0 €	0 €	18.413 €	91.155 €	0 €	0,00 €	109.568 €
UME	0 €	0 €	0 €	0 €	298.650 €	2.032.355,92 €	2.331.006 €
Total	**925.398 €**	**380.627 €**	**18.413 €**	**91.155 €**	**1.618.075 €**	**4.160.733 €**	**7.194.402 €**

FIGURA II (2.10.2)-3. Fuente: DIGENIN

Gasto en obras de mantenimiento y reparaciones de ALM, RLM, pabellones y viviendas militares en los 5 últimos años.							
MODERNIZACI	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total general
E. TIERRA	351.700 €	816.351 €	867.916 €	2.746.346 €	3.971.669 €	103.214 €	8.857.197 €
ARMADA	486.199 €	1.438.531 €	218.371 €	1.845.333 €	5.196.629 €	2.171.733 €	11.356.796 €
E. AIRE Y ESP	1.363.167 €	196.164 €	111.078 €	414.376 €	675.377 €	668.716 €	3.428.878 €
DIGENIN	0 €	0 €	0 €	191.350 €	0 €	0 €	191.350 €
DIGEREM	322.239 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	322.239 €
EMAD	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
IGESAN	0 €	47.130 €	0 €	0 €	0 €	0 €	47.130 €
SEGENTE	67.662 €	281.422 €	0 €	96.666 €	75.685 €	1.344.098 €	1.865.533 €
Total	**2.590.967 €**	**2.779.598 €**	**1.197.365 €**	**5.294.071 €**	**9.919.361 €**	**4.287.762 €**	**26.069.124 €**

FIGURA II (2.10.2)-4. Fuente: DIGENIN

En el proceso de planeamiento de la SEDEF, para el lustro 2026-2030, se ha incluido una previsión de casi 157 millones de euros para la construcción, mantenimiento y reparaciones de alojamientos logísticos militares, residencias, pabellones y viviendas militares, incluyendo la previsión de construir una nueva residencia logística en el Acuartelamiento Alfonso X de la Base de El Goloso del ET. en Madrid, un ALM para militares de Tropa y Marinería en la BA. de Torrejón para el personal de la UME, una residencia en la BA. de Cuatro Vientos del EA., en Madrid y, finalmente, se van a construir nuevos módulos en los ALM de San Fernando, y en las BN. de Cartagena y Rota de la Armada.

INVERSIONES FUTURAS	2026-2030
E. TIERRA	28.000.000 €
ARMADA	44.000.000 €
E. AIRE Y ESPACIO	83.000.000 €
UME	1.811.094 €
Total	**156.811.094 €**

FIGURA II (2.10.2)-5. Fuente: DIGENIN

Otro de los problemas fundamentales es el tiempo medio de espera para obtener alojamiento en esas RLM/ALM que, por ejemplo, en el ET. oscila entre tres y nueve meses, si bien esto no significa que una vez que el militar consigue la plaza, se reduzcan las listas de espera, ya que el personal que abandona la RLM/ALM, generalmente vuelve a solicitar plaza en otra RLM/ALM, pasando a una nueva lista y convirtiendo este asunto en un problema cíclico.

En cualquier caso, es conveniente conocer los problemas a los que se enfrentan aquellos que deciden emplear las residencias y alojamientos logísticos militares y que por afectar de manera diferente al personal de los Ejércitos y de la Armada se ha tratado en el anterior punto A. «El problema de la vivienda».

FACTORES QUE FRENAN LA MOVILIDAD

Entre los principales factores que afectan gravemente a la movilidad geográfica de los militares, éstas son las principales que frenan los intereses y llevan al militar a resolver no trasladarse con su familia a cambiar de domicilio y ciudad o, en muchos casos, a decidir trasladarse sin la familia y convertirse en «soltero geográfico». Estas son las principales medidas que aplacan la movilidad:

B.1 El problema de la vivienda

En general, la vivienda se puede considerar como el principal inconveniente de los traslados nacionales, y se podría atribuir a la «cultura de la propiedad[6]», en contraposición a la «cultura del alquiler», presente en la sociedad española, y más teniendo en cuenta que las familias españolas entienden que una vivienda en propiedad es una especie de plan de pensiones para el futuro, dadas las bajas cuantías de éstas. En el caso de los militares, la movilidad geográfica es un factor añadido al problema de la vivienda, ya que una vez que se accede a la propiedad, como norma general, es la familia la que permanece en la ciudad de origen y es el militar el que se traslada.

El Ejército de Tierra describe en su informe sobre movilidad en el 2024, los siguientes problemas generales de vivienda y alojamiento:

– Existe el problema de la escasez y carestía de la vivienda, y se podría señalar que, en algunas poblaciones como podrían ser Madrid, Pamplona, Barcelona, Granada, Ceuta, Melilla, zona del Campo de Gibraltar, Islas Canarias y Mallorca, este problema se agudiza. Esto conlleva un incremento de los precios tanto en el alquiler como en la venta de viviendas, dificultando el acceso del personal militar a la compra o alquiler de una vivienda.
– La enajenación de los inmuebles del INVIED, destinados al apoyo de personal militar para afrontar los inevitables cambios de destino, ha provocado la necesidad de que mucho personal militar decida separar el núcleo familiar del miembro de esa familia que está destinado en una localidad distinta. Ese aspecto, sumado a otros aspectos familiares (escolarización en nuevos colegios, amistades, familiares con necesidad de cuidados sanitarios, etc.), en especial cuando trabaja el cónyuge no militar, lleva a que mucho personal militar no se plantee la posibilidad de trasladar a su familia a la nueva plaza de destino, lo que va en claro menoscabo de la conciliación familiar.

Es interesante tener presente los resultados de los estudios realizados hace varios años por el ET. sobre la «movilidad geográfica», pero que mantienen su plena actualidad, en los que se llegaron a las siguientes conclusiones:

– Alrededor del 53 % de los que originalmente viven de alquiler, y no pueden pernoctar en su casa por distancia a su nuevo destino, cuando se desplazan residen en residencia militar, y un 38% debe alquilar una segunda vivienda.
– Casi el 80% de los que disponen de una vivienda en propiedad en su destino de origen, permanecen destinados en esa misma localidad. Ello indica que la vivienda en propiedad es uno de los aspectos más decisivos para mantenerse en un destino en el personal militar.

6 «El 76,9% de los hogares ocupaba viviendas en propiedad en 2020, tanto con pagos pendientes como sin ellos. Por su parte, el porcentaje de hogares que vivía en alquiler se situó en el 17,3%, frente al 18,3% de 2019.» - Encuesta continua de hogares (ECH) Año 2020. Instituto Nacional de Estadística.

– Existe una gran dificultad para la adquisición inicial de una vivienda, su posterior venta y la compra de una nueva en la nueva localidad del nuevo destino. El problema se agudiza considerablemente cuando no se vende la primera vivienda al mismo tiempo que se tiene que adquirir la otra tras el destino, al tener que soportar con el mismo sueldo este gasto extra durante los meses en los que no ocurre la venta. Además, habiendo militares con más de 5 cambios de destino y localidad, no sería posible iniciar un proceso de compra-venta de vivienda en cada traslado.
– La oferta de viviendas, tanto para compra como para alquiler, es limitada, y se han detectado dificultades para encontrar una solución habitacional adecuada a las necesidades del usuario y cercana al lugar de destino. Esta situación es particularmente alarmante en Baleares y en grandes ciudades como Madrid o Barcelona.
– Uno de cada cinco militares vive en una residencia militar en la plaza de destino, otro en una vivienda de alquiler y casi la mitad en vivienda en propiedad.
– Habitar en una residencia militar implica también un coste importante, ya que, al propio precio de la residencia, se le unen los de los desplazamientos periódicos, especialmente cuando la localidad del nuevo destino está fuera de la península.
– Alrededor del 63 % del personal nunca ha solicitado, o no ha podido solicitar, la compensación económica del INVIED para la movilidad geográfica.
– La compensación económica del INVIED para atender a las necesidades de vivienda, es normalmente escaso, incluso para cubrir el 50% del precio real de los alquileres, con el añadido del límite de tiempo de percepción de tres años, que se presenta insuficiente en la mayoría de los casos.
– Un 46% de los militares destinados en núcleos urbanos dedican al alquiler de media más del 45% del salario percibido.
– En cuanto a la ubicación de la vivienda familiar, según la categoría profesional, el 37% de los suboficiales y el 36% de los militares de tropa, la tienen a menos de 2 horas del destino, mientras que el 46% de los oficiales la tienen en la misma localidad. Uno de cada cuatro militares de tropa y uno de cada tres Subtenientes tienen su vivienda habitual en localidades a más de 2 horas del destino.
– Existe una gran escasez de pabellones de cargo y viviendas en régimen de arrendamiento especial.

En otro orden de términos, el ET. estima que la compensación económica del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED), para atender a las necesidades de vivienda, es insuficiente en comparación con los precios reales y actualizados de los alquileres. Igualmente, la duración de dicha compensación, solo tres años, es claramente insuficiente, en algunas ciudades. La tensión en el mercado inmobiliario en determinadas ciudades es muy alta y los precios de los alquileres pueden llegar a triplicar la ayuda que se proporciona, siendo más afectado el personal de Tropa por la menor cuantía proporcionada. Todos estos factores hacen que, en la mayoría de los casos, el personal no se traslade con su familia a la plaza de destino.

En otros casos, la solución adoptada por el personal militar pasa por alejarse del centro de las ciudades lo que, si bien abarata los costes, alarga los desplazamientos. Todo ello va en claro detrimento de la conciliación familiar.

La Armada, con relación al problema de la vivienda, considera que se arrastra problema de carácter general, ya reflejado en el informe del año pasado, con respecto a la compensación económica para ayuda al alquiler del INVIED que, al conocido inconveniente del derecho de percepción de la ayuda de tan sólo tres años en el mismo grupo de localidades, tras un cambio de destino desde una localidad ajena, persisten las consecuencias derivadas del cambio de criterio del INVIED que, desde agosto de 2023, ha dejado a numeroso personal de todas las escalas sin la posibilidad de percibir compensación

económica en sus destinos en Madrid. Tras casi dos años, el caso ha sido admitido por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por la vía contencioso-administrativa.

En las diferentes zonas donde se encuentra desplegada, la Armada destaca los siguientes problemas específicos:

- Con respecto a las Unidades ubicadas en la zona de la Bahía de Cádiz, se estima que a pesar de la reciente mejora en la compensación económica por indemnización debida a cambio de destino, el mercado del alquiler de la vivienda para residencia habitual se continúa apreciando como especialmente «tensionado» para el personal militar por tratarse de una zona de alta afluencia turística, así como de residencia de personal norteamericano destinado en la Base Naval de Rota. Estos factores provocan que el personal destinado en UCO surtas en la Base Naval de Rota deban buscar residencias de alquiler en zonas cada vez más alejadas debido a su alto coste y dificulta la posibilidad de encontrar viviendas de alquiler con contratos cuya entrada en vigor comience en los meses de agosto y septiembre, debiendo esperar, en el mejor de los casos, al mes de octubre.
- Con el fin de mitigar la problemática descrita, el personal destinado en UCO surtas en la Base Naval de Rota trata de alojarse en una residencia, lo que no siempre resulta posible por su alta ocupación en época estival. Se significa que no se han proporcionado datos concretos sobre qué cantidad de personal ha sufrido este problema en el año 2024.
- Por otro lado, las viviendas de «régimen de arrendamiento especial» existentes para destinos surtos en la Base Naval de Rota están sujetas a prolongados periodos de espera en una lista baremada que, habitualmente, exceden el año de duración.
- Las Unidades ubicadas en la zona de Cartagena, no son ajenas a la problemática nacional de carestía de la vivienda y escasez de opciones de alquiler. En este sentido, resulta crítico el apoyo de las residencias militares, las cuales carecen en ocasiones del número necesario de plazas demandadas en las tres categorías.
- En la zona de Ferrol, se advierte que los precios de los alquileres se han incrementado en mayor medida que lo ha hecho la compensación económica del INVIED.
- La posibilidad de compra o alquiler de una vivienda, para una familia de tres miembros, actualmente en la zona de Madrid se hace muy complicado para cualquier miembro de las FAS. Cualquiera de estas dos posibilidades se antoja difícil de asumir para los miembros de las FAS, asumiendo que en buena parte de su carrera se verán sujetos a movilidad geográfica. Para estos casos el personal se apoya en los alojamientos logísticos de las Residencias y de las propias unidades, las cuales, a día de hoy, ayudan a minimizar los problemas del traslado no sin inconvenientes por estar, a día de hoy, completamente saturadas.
- En Las Palmas de GC., el incremento de los alquileres, con precios que rondan los 1000-1200 por un apartamento de dos habitaciones, unido a la disminución de la oferta, dificulta las posibilidades de traslado de las unidades familiares a esta localidad.

Por otra parte, el Ejército del Aire y del Espacio destaca que, en los últimos años, la problemática de la vivienda y alojamiento, como le ocurre a los otros ejércitos se deben, por un lado, al elevado precio de la vivienda, tanto para compra como para alquiler y, por otro, a la falta de plazas en los distintos alojamientos logísticos y residencias logísticas.

Estos problemas son especialmente acuciantes en la ciudad de Madrid, pero también en grandes ciudades como Zaragoza y Sevilla, así como en los destinos ubicados en las Islas Canarias o las Islas Baleares, tanto de alquiler como de compra, afecta al personal destinado en los diferentes organismos del CGEA. Y aunque repercute en todos, este problema se acentúa en los militares de Tropa.

Todo ello unido a que las compensaciones económicas mensual previstas por el INVIED sólo llegan a cubrir el 60% del alquiler de una vivienda para una familia de 3-4 integrantes.

B.2 El desarraigo cultural, familiar y social que pueden experimentar los que se trasladan.

El desarraigo «es un sentimiento de no-identificación con la sociedad en la que el sujeto está inscrito y una añoranza por aquélla en la que sí se sentía integrado. El desarraigo es una combinación de sentimientos encontrados. Sin embargo, … la mayoría de las veces se asume esta condición.» [7]

Efectivamente, si bien la movilidad geográfica se puede ver desde un punto de vista positivo por la amplitud de miras que desde el terreno personal lleva aparejada la adaptación a un nuevo entorno, su estimación se suele plasmar por la vía negativa, donde se mantiene una búsqueda de la estabilidad, de querer estar cerca de las familias, de los amigos y del entorno cercano. Por otra parte, la adaptación a las nuevas localidades suele ser más sencilla al existir otras familias de militares en la misma situación, lo que contribuye a superar los momentos iniciales, pero todo desde el punto de vista personal, no institucional.

Otro factor a tener en cuenta es la dependencia de otros familiares (cuidado de abuelos, padres, hijos con discapacidad, etc.) del núcleo familiar y a los que no es posible la mayoría de las veces deslocalizar de lugares donde han residido a lo largo de su vida por razones de edad, salud, etc.

El cónyuge y los hijos son los que más sufren este tipo de situaciones, que se pueden «asumir» y adaptarse a la nueva localidad, o «sobrellevar», si el punto de retorno al destino deseado no es muy lejano, o si existen otras condiciones que «compensen» los esfuerzos que se han de realizar, como sucede de hecho en el caso de los traslados al extranjero, donde las retribuciones, el aprendizaje de un nuevo idioma, la limitación en el tiempo del destino, la oferta de conocimiento de nuevas culturas, etc., disminuyen el peso de este freno.

Pero quizá el principal problema surge cuando el número de cambios es numeroso. La movilidad geográfica de los militares suele implicar un número elevado de traslados y cambios de localidad y esto aumenta el sentimiento de «no pertenencia» a ningún grupo y el abandono de amistades y de grupos familiares.

B.3 El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge.

En los últimos años del siglo XX han tenido lugar transformaciones profundas en el mercado de trabajo y que ha traído como consecuencia el cambio en el modelo de familia de la sociedad española. Según Navarro Ardoy[8], estas modificaciones se ven sobre todo en las familias más jóvenes donde *«la creciente incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico ha supuesto la transformación de la dinámica interna de la vida familiar»*, constituyendo una de las grandes revoluciones sociales de la segunda mitad del siglo XX. Aparece un nuevo modelo de familia igualitaria o simétrica y que convive con el clásico modelo «patriarcal», sin perder de vista los nuevos modelos de familia y sus

7 RODRÍGUEZ PÉREZ, Máximo Andrés. «El desarraigo y la crisis educativa». Revista Científica-FAREM Estelí / Reflexiones/Año 1.No. 1/ abril 2012.
8 NAVARRO ARDOY, L. Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. Revista de estudios de Juventud (2004) nº 67.

distintas situaciones y que deben ser tenidas en cuenta y que impactan directamente en todos los estamentos de la sociedad. Además, *«el número de mujeres con una formación más avanzada es cada vez mayor, tienen mejores oportunidades de acceder a puestos directivos, y la tendencia de las mujeres profesionales es casarse con hombres, también profesionales, formándose un número mayor de familias con doble ingreso en comparación con hace algunos años, estimándose un aumento del 12% en ocho años»*.

Pero, buscando una aproximación más exacta a la situación laboral de las mujeres habría que consultar la EPA[9], y ya en 2024 había poco más de 10 millones de mujeres laboralmente activas en España, un 2,5% más que en el año 2023. En 2024 la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años alcanza el 71,8%. Las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 8.910.200 (el 88,6% de las mujeres con empleo), principalmente en la rama de «actividades sanitarias y de servicios sociales». Pero también destacar que en las actividades de «empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina», el 67,3% son mujeres.

En las parejas y matrimonios de militares ya es normal que cada uno de sus miembros aporte ingresos a la unidad familiar, con una probabilidad cada vez más alta de que el salario de la pareja sea mayor al del propio militar, y que ambos tengan un fuerte compromiso con sus carreras profesionales.

En el caso de trasladarse la familia, si el cónyuge trabaja, el traslado llevará consigo la pérdida de ingresos y probablemente la pérdida de puesto de trabajo del cónyuge (salvo que pueda solicitar la excedencia voluntaria), con la dificultad de encontrar trabajo en la nueva localidad.

Además, a todo esto, se puede sumar la imposibilidad de cobrar el seguro de desempleo cuando la causa de la finalización del contrato es el traslado de residencia del cónyuge militar. Por otra parte, al dejar de trabajar se tendrá un menor tiempo de vida activa lo que repercutirá en su futura pensión.

Actualmente, no se contempla ningún tipo de ayuda o compensación enfocada hacia la situación laboral del cónyuge del militar que favorezca el desplazamiento de la unidad familiar completa. El traslado del militar puede provocar que el otro cónyuge tenga que dejar su empleo y buscar un trabajo en el lugar del nuevo destino lo que, aparte del perjuicio económico, le supone relegar sus aspiraciones personales.

Por otra parte, no existe ningún mecanismo que favorezca la obtención de un nuevo empleo en el futuro lugar de destino. Sería conveniente llegar a acuerdos con los demás Ministerios para que los cónyuges de los militares que sean funcionarios de la Administración General del Estado puedan trasladarse de localidad, manteniendo sus respectivos cargos y niveles o, en su caso, impulsar el establecimiento de convenios con entidades, tanto públicas como privadas, para que faciliten el acceso al mercado laboral de los cónyuges o parejas del personal militar a fin de facilitar la movilidad geográfica y la conciliación familiar.

Además, sería conveniente que se pudiera mantener la antigüedad en las listas de espera en las CC.AA., para las peticiones de trabajo (bolsa de trabajo), formuladas por el cónyuge en las administraciones locales o autonómicas, así como crear o impulsar la creación de bolsas de empleo en empresas colaboradoras o contratistas de MINISDEF para cónyuges de militares

9 LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2024. Disponible en la URL: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

Estudiar como solventar la dificultad añadida, en el concurso de traslados de personal funcionario de los cónyuges del personal militar, de que en determinadas CC.AA. se necesita la certificación competencial en la lengua propia de esa CC.AA., lo que no es una capacidad sencilla de adquirir en un breve plazo de tiempo.

Todos estos inconvenientes unidos a los problemas de escolarización de los hijos y al arraigo al lugar de origen ocasiona que en muchos casos el militar se tenga que trasladar él sólo, convirtiéndose en un matrimonio de fin de semana en el mejor de los casos (soltero geográfico).

Por último, no hay ningún tipo de ayuda ni de apoyo por parte del MINISDEF o de las OFAP de los Ejércitos que ayuden a la búsqueda de un nuevo empleo o a la integración de la familia en el nuevo destino. Como sucede en otros ámbitos, tanto las organizaciones como las empresas van por detrás de la realidad social, por lo que es necesario estudiar e implementar medidas que apoyen a las familias.

B.4 Bajas retribuciones y posible pérdida de capacidad económica en el nuevo destino

Como se ha ido ya apuntando a lo largo de este análisis sobre la movilidad del militar, cualquier traslado en la que se mueve también a la familia, conlleva unos gastos importantes y una pérdida de capacidad económica y de calidad de vida a la que, en muchas ocasiones, el militar no tiene la posibilidad o la voluntad de hacer frente. Además, debido a factores que ya estamos mencionando, como son, la posible pérdida del trabajo de la pareja o cónyuge, o abandonar el domicilio familiar para alquilar una nueva vivienda, sumado a la posibilidad de que, a las ya bajas retribuciones del militar, en el nuevo destino se pueda recibir unos complementos más bajos aún, hace que se decida trasladarse sin familia, no solicitar el nuevo destino, o incluso renunciar o sacrificar la carrera profesional para evitar un traslado.

Sin embargo, en los traslados al extranjero la mayoría de los «frenos» a la movilidad geográfica desaparecen, debido a que el personal militar destinado en el extranjero percibirá sus retribuciones según lo previsto en el Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero. Dichas retribuciones son muy superiores a las que se reciben en territorio nacional, por lo que desaparece el problema con la vivienda (en algunos casos se les ofrece residencias dentro de las bases a precios muy asequibles), los problemas de escolarización al poder escoger colegios privados y poder costearlos (además se recibe un reembolso parcial de estos gastos, por parte del Ministerio de Educación), y demás frenos que se expresan en estos apartados. Por otra parte, en la mayoría de los casos, estas altas retribuciones, permiten ahorrar ciertas cantidades de dinero que favorecerán acciones posteriores como el acceso a la vivienda en propiedad.

Por lo tanto, se puede concluir que esto se debe, fundamentalmente, no tanto a la escasez de ayudas para los traslados, sino a las bajas retribuciones del militar, que debería tener una capacidad económica adecuada y acorde con los inconvenientes que la movilidad de la profesión militar conlleva.

B.5 Problemas de residencias o alojamientos logísticos militares cuando se decide no trasladar a la familia.

Una vez que el militar decide trasladarse sin mover a su familia, el tipo de residencia que adoptan normalmente los «solteros geográficos», en la nueva localidad, es el ALM/RLM, como se puede ver en el gráfico, resultado de la encuesta realizada en el informe espe-

cífico sobre movilidad que se realizó el año pasado. Los «solteros geográficos» emplean preferentemente las residencias y alojamientos logísticos como forma de alojamiento con unos porcentajes que rondan el 70%.

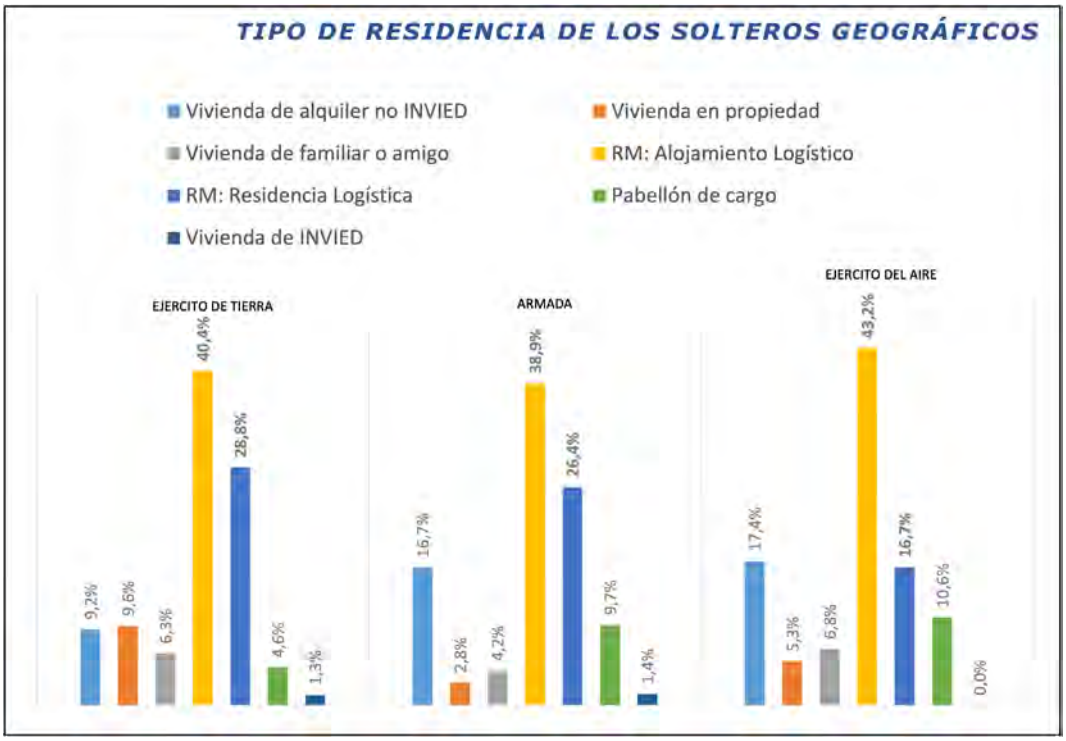


FIGURA II (2.10.2)-6. Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por los Ejércitos y la Armada.

Los problemas fundamentales de las residencias y alojamientos logísticos, como ya se ha expresado anteriormente, es su alta ocupación, obsolescencia y necesidad de mejor mantenimiento. Veamos los comunes a todas las FAS:

– Cada vez más, el militar no desplaza a su familia en los traslados por cambio de destino en territorio nacional. En términos generales, más del 10% de los efectivos de la FAS reside en ALM/RLM, y esta cifra sigue subiendo.
– Las instalaciones de los ALM y RLM responden a una problemática más antigua de la que se presenta hoy en día, que exige un mayor número de plazas y unas instalaciones nuevas y más modernas. Como ya hemos expresado anteriormente, aunque sea una solución a medio plazo, se va a realizar un importante esfuerzo en los próximos años para construir nuevas residencias y ampliar algunas de las ya existentes. Además, se van a dedicar más recursos al mantenimiento y conservación de las que ya están en funcionamiento.
– Los cupos de habitaciones de las RLM considerados como ALM se han aumentado, permitiendo que el personal tenga que asumir una carga económica menor, especialmente si no se está recibiendo la compensación económica del INVIED.
– El problema de las RLM y ALM es más acuciante en las grandes ciudades donde están cubiertas al 100% y en algunos casos existen lista de espera lo que produce entre otros problemas, un quebranto económico a este personal hasta que pueden acceder a una plaza de alojamiento. Las RLM y ALM, en el año 2024, mantienen una ocupación media muy alta, en muchas ocasiones superior al 80% (ver el ANEXO «N»), lo que supone sean consideradas completas.

Estas son las dificultades a los que se enfrentan los ejércitos, pero más específicamente y por afectar de manera diferente al personal de los Ejércitos y de la Armada, se tratará de manera particular para cada uno de ellos a continuación.

a. Estado Mayor de la Defensa (EMAD)

En el CG del EMAD en Madrid existe la falta de alojamiento logístico disponible para el personal de nueva incorporación. El personal que tiene su residencia habitual fuera de la plaza, se aloja en residencias de su ejército, muchas veces sin prioridad por estar destinados fuera de la estructura orgánica, pero normalmente al exceder el tiempo de permanencia a los tres años continuados en la plaza, se ve obligado a mudarse a otra residencia. Una posible solución a este problema general sería adecuar el número de alojamientos logísticos al número de vacantes en la plaza, no perder prioridad por estar destinados fuera de la estructura orgánica de los ejércitos y, finalmente ampliar el tiempo de permanencia en los ALM/RLM.

En el caso del personal Reservista Voluntario tienen el mismo problema de acceso a alojamientos logísticos durante su periodo de activación. Las activaciones normalmente son muy cortas de tiempo, habitualmente de un mes, y se publican en el BOD normalmente con muy poco tiempo de antelación, lo que provoca que cuando solicitan una plaza en una residencia no haya disponibles y, finalmente, nunca superen las listas de espera. Con la publicación de las activaciones en BOD con más tiempo, se podría paliar este problema y poder solicitar alojamiento con antelación suficiente para conseguir plazas en los ALM/RLM.

En las UCO dependientes del EMAD situadas fuera de Madrid se informan de los siguientes problemas:

– En el CAOC TJ, NSE y NCIA Destacamento Madrid, situadas dentro de la BA. de Torrejón, pero siendo unidades independientes a ésta, se han detectado problemas de disponibilidad de alojamiento logístico, debido a las prioridades para conseguir plaza, asignadas al personal del EA y de otros ejércitos y a la regulación de los periodos de estancia, en las normas pertinentes, que establecen que el personal profesional en activo del EA de las unidades CAOC TJ, NSE CAOC TJ y NCIA destacamento Madrid tiene asignada la tercera prioridad (de seis), y que tanto el personal del Ejército de Tierra (ET) y de la Armada, no tienen prioridad alguna en la solicitud de ALM, con lo que al personal destinado en estas unidades les es casi imposible conseguir alguna plaza en estos ALM y RLM. Por otra parte, las normas también indican que «el periodo máximo de permanencia en régimen de ALM será de 3 años, renovables cada 6 meses previa solicitud del interesado», lo que hace que el personal de MTM destinado y que ha conseguido plaza, lleva años obligado a solicitar la renovación cada 6 meses.
– La posible solución sería ampliar el número de plazas ALM disponibles, además de incluir a todo el personal militar destinado en CAOC TJ, NSE y NCIA destacamento Madrid en la prioridad «UNO» y evitar solicitar la renovación de solicitud de ALM cada 6 meses.
– El Núcleo permanente del ES-OHQ en Rota cuenta con 18 miembros permanentes en el ES-OHQ. Todos ellos tienen residencia en diversos municipios de la provincia de Cádiz. Sin embargo, el personal español no permanente que trabaja en el ES-OHQ, lo hace en comisiones de servicio de seis meses de duración. Actualmente, se cubren en estas condiciones treinta y tres (33) puestos, aunque es variable en función de los compromisos de España, teniendo que cubrir los puestos críticos de la plantilla que no cubran otros países. El principal problema que se ha observado en el personal que viene en comisión del servicio al ES-OHQ como «augmentee», es el alojamiento. Esto

se debe a los altos precios de los alquileres, especialmente en los periodos estivales, siendo especialmente grave con el personal comisionado de la escala de Marinería y Tropa, y también a la carencia de plazas libres en las residencias militares de la zona. Los precios en temporada estival superan con creces la indemnización de 80% de IRE, llegando a alcanzar los apartamentos más de 1500€ la quincena. Además, el personal comisionado en los primeros meses de su comisión, no disponen del IRE ya que la documentación justificativa requiere de documentación tramitada ya en el ES-OHQ, comenzando a recibir el IRE hasta un par de meses después de su incorporación a este ES-OHQ.

– Las posibles soluciones serían primero, que los organismos pertinentes ingresaran el IRE por adelantado, para poder afrontar desde el primer día los costes de alquiler de vivienda o residencia, y segundo, aumentar las plazas en los ALM y RLM de la zona de Rota y Cádiz.
– Sería conveniente poder dotar a la Base de Retamares de un Alojamiento Logístico Militar o de una Residencia Logística, ya que las Residencias Militares pertenecen a los Ejércitos y suelen priorizar al personal destinado en su estructura orgánica.

b. Ejército de Tierra.

La oferta de alojamiento en residencias y alojamientos logísticos militares es insuficiente en determinadas ciudades para la guarnición que aloja. En ocasiones, sobre todo coincidiendo con las fechas en las que el personal procedente de los centros de enseñanza es destinado a las unidades y los meses en los que se incorpora el personal que ha sido destinado en las publicaciones de vacantes, se registran «listas de espera», sobre todo en las RLM, provocando que el personal destinado pueda verse en la tesitura de no poder contar con un alojamiento eventual hasta el momento que pueda acceder al alquiler/compra de una vivienda.

Las RLM y ALM del ET. que figuran en el ANEXO «N» son las que mantienen una ocupación media superior al 80% en el año 2024 y que suman aproximadamente a 9000 militares, de los que 2500 de ellos son en Madrid.

c. Armada.

En la Armada, siguiendo los mismos patrones que en otros Ejércitos, se han reconvertido habitaciones de las residencias en alojamientos logísticos para el personal destinado (no transeúnte). En el ANEXO «N» figura el porcentaje de alojamiento de cada una de las RLM y ALM.

De las treinta RLM/ALM de la Armada, seis mantienen un grado de ocupación alto (el 80%). De ellas, tres están al 90% o más de ocupación media anual. El principal problema de la Armada radica en Madrid y en Cartagena por ser las ciudades donde existe una mayor demanda. Los problemas principales se encuentran en la falta de alojamiento logístico para MTM en el área de Madrid, lo que está obligando a alojar a personal destinado en la AGRUMAD y el CGA. Otro inconveniente es la saturación producida por el personal en régimen de alojamiento logístico que obliga a ocupar habitaciones adicionales en la residencia Navío, esto genera un grave problema con el personal que de forma temporal se traslada a Madrid a realizar cursos, pues al no haber plaza en alojamientos de la Armada y la dieta de alojamiento ser muy inferior al precio de un establecimiento hotelero en Madrid, provoca bien que el personal renuncie a realizar cursos, o bien a depender de alojamientos alternativos que en ocasiono se encuentran.

Resaltar que las residencias que presentan porcentajes bajos de ocupación media en el año, como son las de Ferrol, Marín y Rota, alcanzan el completo en la época estival y en Navidad.

d. Ejército del Aire y del Espacio.

La escasez de alojamientos logísticos en el EA. está localizada especialmente en las grandes unidades de las plazas de Madrid (Getafe, Torrejón, Cuatro Vientos...), Zaragoza y Sevilla, en las que el porcentaje de ocupación supera el 80%, como se puede ver en el ANEXO «N», por lo que, en buena parte de ellas, muchas de las plazas destinadas para su uso como residencia se han pasado a ALM, para paliar los problemas de alojamiento del personal en ellas destinado.

Además, los alojamientos son en su mayoría muy antiguos y con un mantenimiento deficiente derivado del escenario económico que se ha mantenido durante los últimos años en los que la inversión en infraestructura no ha sido la prioridad.

B.6 Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos. Estudios en lenguas cooficiales.

El sistema educativo implantado en España, con unas Autonomías con diferentes currículos educativos y empleo de lenguas cooficiales, no favorece la movilidad geográfica del personal militar e influye en que las unidades familiares con hijos a cargo opten por que uno de los dos cónyuges resida en una Comunidad Autónoma, y el otro tenga que moverse a nuevos destinos que se le oferten en función de su empleo, capacitación y expectativas profesionales.

La Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) establece la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza básica y mantiene determinadas medidas que mejoran las condiciones de escolarización de los hijos cuyos progenitores se encuentran, por razones laborales, sujetos a una elevada movilidad geográfica.

Estas medidas se incluyen dentro de las de apoyo a la movilidad geográfica contenidas en el artículo 32 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y en concreto se han instrumentalizado en dos artículos de la Ley Orgánica de Educación:

– El artículo 84.7 de la LOE, da prioridad en el área de escolarización que corresponda a su domicilio a aquellos alumnos y alumnas cuya escolarización en centros públicos y privados concertados venga motivada por el traslado de la unidad familiar, debido a la movilidad forzosa de cualquiera de los padres, madres o tutores legales.
– El artículo 87.2 de la LOE, establece que «las Administraciones educativas podrán autorizar un incremento de hasta un diez por ciento del número máximo de alumnos y alumnas por aula en los centros públicos y privados concertados de una misma área de escolarización, cuando vengan motivadas por el traslado de la unidad familiar en período de escolarización extraordinaria debido a la movilidad forzosa de cualquiera de los padres, madres o tutores legales», si bien estos cupos ya están cubiertos en muchos casos cuando los miliares inician sus traslados y búsqueda de colegios para sus hijos.

Por otra parte, en el ámbito del Ministerio de Defensa, existen diversos convenios de colaboración con distintas Comunidades Autónomas y actualmente en vigor derivados de la cesión de la antigua red de colegios del Ministerio de Defensa. Dichas Comunidades

Autónomas son: Andalucía, Madrid, Murcia, Valencia, Baleares, Cataluña, Galicia y Canarias. Es conveniente recordar que lo dispuesto en estos convenios es de rango inferior a la LOMLOE, por lo que en un momento dado los militares podrían dejar de tener preferencia. La mejor solución sería incorporar, «explícitamente», en la LOMLOE, la figura del militar y su preferencia de plaza en los traslados y la obligatoriedad de escolarizar a todos los hijos en el mismo centro.

Los convenios tratan fundamentalmente sobre el uso y mantenimiento de la infraestructura, aunque incluyen una cláusula específica relativa a la admisión en dichos centros de los hijos del personal militar otorgando derecho preferente, en unos casos, o máxima puntuación por proximidad, en otros. Estando la escolarización de los alumnos que cursan esas enseñanzas garantizada por ley de forma gratuita, el Ministerio de Defensa no ha firmado ningún convenio o acuerdo con entidades educativas de carácter privado para la reserva de plazas mencionada.

Ahora bien, en este punto no se discute «la obligatoriedad de la escolarización» que está garantizada por Ley sino de los problemas de los militares para escolarizar a sus hijos en un mismo centro y que este responda al proyecto educativo que desean los padres. A veces el resultado es que se complica la vida diaria de la familia, y que la situación en la nueva localidad es peor que la que se venía teniendo en la que actualmente se encuentra residiendo. Si eso sucede, es imposible revertir el proceso y regresar a la situación de partida. Esta circunstancia es un potente desincentivo para las familias para cambiar su situación actual por una situación futura llena de incertidumbres. Como resultado, el militar se traslada solo y se dispersa el núcleo familiar.

Por otra parte, los cambios de destino se producen de manera general en los meses de verano, que coincide con la mayoría de los ascensos y finalizaciones de cursos. Las asignaciones de dichos destinos, suelen producirse a partir del mes de abril/mayo, fuera del plazo ordinario de inscripción en los centros escolares, lo que supone que se tenga que solicitar la escolarización en el plazo extraordinario y ceñirse a la oferta de plazas remanentes, que suele ser escasa y que normalmente no se ajusta a las necesidades del militar.

Además, la escolarización de niños con necesidades educativas especiales, requiere unos plazos mayores en la tramitación de solicitud de matriculación. Si no hay plazas reservadas en los colegios para estas situaciones, al final el niño es escolarizado en un colegio que tenga plazas libres, no el de elección de los padres.

En relación con la competición para la elección de centro escolar, los baremos priman en general al alumno ya asentado con respecto al de nuevo empadronamiento. Al competir en condiciones poco ventajosas, es frecuente obtener plaza en colegios diferentes a los que la familia ha planeado.

Asimismo, en numerosas ocasiones, la ratio de alumnos por clase no permite la inclusión de los hijos en los centros más cercanos y lo que es peor, la imposibilidad de encontrar colegio para todos los hijos en único centro, ya que en los procesos de selección no se tiene en cuenta la «excepcionalidad por destino» del militar.

Los inconvenientes que estas situaciones pueden generar son, entre otros, la dispersión de los hijos entre varios colegios y la excesiva distancia de los centros escolares al domicilio familiar.

Además de los problemas anteriores, si la familia no se traslada, pero es necesario por motivos de cambios de ciclo, el cambio de centro escolar (cambio a la ESO, Bachillerato)

el cambio de empadronamiento del padre/madre militar supone una reducción en la puntuación, ya que se deja de contar con los puntos por cercanía de la residencia y/o lugar de su trabajo.

Los baremos que se aplican en algunas comunidades autónomas, van dirigidos a determinados colectivos (inmigrantes principalmente, aunque también familias mono-parentales). Esto lleva a que el personal militar, que no suele entrar en esos grupos, vea reducidas sus posibilidades de acceso a las plazas escolares que solicita, quedando sujeto a las plazas libres en aquellos centros que normalmente (aunque no únicamente) suelen estar más alejados del lugar de residencia o de trabajo.

Otro factor muy importante a tratar es el de la escolarización en comunidades autónomas con lenguas cooficiales, que repercute negativamente en el aprendizaje de los hijos de militares.

La realización de estudios en una lengua curricular distinta a la propia puede provocar problemas de inclusión que deriven en fracaso escolar, un motivo más para no desplazarse con la familia cuando hay niños en edad escolar u optar por escolarizar en un colegio privado que garantice la enseñanza en la lengua materna propia. Se podría dar la paradoja de que, a lo largo del periodo de escolarización obligatoria, los hijos tengan que estudiar en tres lenguas cooficiales además de en castellano. La única alternativa que hay a día de hoy para evitar este inconveniente, es escolarizarlos en centros privados, algo que no está al alcance de los sueldos de los militares., normalmente con un esfuerzo de los padres importante por el elevado coste económico.

Los diferentes planes de estudio entre comunidades autónomas es otra de las dificultades que se presentan a la hora de decidir un traslado familiar. Todos estos cambios y retos influyen más si los hijos están finalizando la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o iniciando el bachiller, con la lógica disminución en las notas que obtienen que podría suponer una limitación para continuar sus estudios y una reducción considerable de las opciones de optar por los estudios deseados en la universidad.

Aunque ya mencionado en último el informe específico sobre movilidad del OVM del año 2023, el estudio sobre movilidad del Ejército de Tierra mantiene su actualidad y es interesante destacar de nuevo que:

- El 25% de los militares del ET representados por la muestra extraída, afirma haber tenido problemas en la escolarización de sus hijos. Además, el 20% expresa haber tenido problemas con las lenguas vehiculares distintas al castellano en las Comunidades Autónomas (CCAA) bilingües, y casi un 30% con la elección de centro escolar.
- El 75% del personal militar ha tenido problemas relativos a la escolarización en la lengua vehicular en la Comunidad Autónoma Islas Baleares, un 61,4% en Valencia, un 48,7% en Cataluña, un 28,6% en el País Vasco y un 22,8% en Galicia.
- La comunidad autónoma en la que se han encontrado a este respecto mayores inconvenientes es en la Comunidad Valencia, con especial incidencia en las plazas de Alicante y Valencia. Este problema se agrava en el caso de hijos con discapacidad, por el plus añadido de dificultad de encontrar plaza en un centro de educación especial y centros de día/ocupacional.
- Por categorías profesionales, los oficiales son los que declaran tener más problemas en los tres aspectos, escolarización, elección de colegios y lenguas cooficiales por su mayor movilidad, aunque los suboficiales y la tropa manifiestan, en un alto porcentaje también, compartir los mismos problemas.

– Se perciben bajos rendimientos escolares en los hijos de militares por cambios frecuentes de colegios y un desarraigo social en estos militares que se desplazan y sus familias.
– Cambio de plan de estudios. Los cambios de destino que implican cambio de comunidad autónoma, llevan asociado un cambio de plan de estudios, ya que las comunidades autónomas no tienen los mismos planes. Esto repercute muy negativamente en el aprendizaje de los niños.

La escolarización de los hijos es un problema importante para el militar y que además está íntimamente ligado con la sensación de arraigo. En la movilidad geográfica es uno de los principales problemas con los que se enfrentan los militares y sobre los que no existe ningún tipo de ayuda y, por lo tanto, sobre los que desmotivan a la hora de tener que tomar una decisión acerca de trasladar o no a la familia.

Para favorecer la movilidad geográfica, sería conveniente estudiar la concesión de ayudas o becas para la escolarización en centros escolares privados para los hijos del personal destinado en comunidades autónomas con lenguas cooficiales y donde las escuelas públicas no imparten sus enseñanzas en la lengua materna de los hijos de los militares allí destinados.

Puesto que la institución militar sólo es capaz de detectar los casos que el personal pone en su conocimiento, se estima que existen casos que no se han detectado en una proporción imposible de determinar, de tal manera que los escasos hechos informados no se reflejan en este informe por considerarse que no son representativos. Quizá esta situación se produce porque las FAS no ponen a disposición de sus militares ningún mecanismo que facilite la gestión de la escolarización de sus hijos cuando estos son trasladados por un cambio de destino. Hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones los problemas de escolarización motivan, por sí solos, que la familia no se traslade junto con el militar.

2.10.3. Los desplazamientos

Como se había indicado, el segundo tipo de movilidad geográfica al que están sometidos los militares son los cambios geográficos de carácter temporal y de duración menor de 12 meses, a una localidad distinta de su domicilio oficial debidos a las comisiones de servicio (el concepto, los motivos y normas para la designación de una comisión de servicio se encuentran desarrolladas en el RD 456/2011 de reglamento de destinos del personal militar profesional.) o debidos a las operaciones, ejercicios y maniobras de las unidades operativas a las que pertenecen y que exigen la ausencia del militar de su domicilio habitual.

En ese sentido, las actividades relacionadas con la preparación y empleo de las unidades militares (operaciones, maniobras, despliegues…), junto con las relacionadas con la formación y adiestramiento (realización de cursos, cumplimiento de planes de instrucción y adiestramiento, perfeccionamiento de condiciones para el ascenso, etc.) exigen al militar cambiar de destino o ausentarse periódicamente de la localidad de residencia habitual.

Esa movilidad a lo largo de la trayectoria profesional del militar es una característica o exigencia relevante que contribuye eficazmente a su capacitación y a la operatividad de las Fuerzas Armadas. Evidentemente, todo esto tiene un serio impacto en la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

La compensación por estos desplazamientos del militar es distinta dependiendo del tipo de actividad que se realice. Así conforme al RD 462/2002 de indemnizaciones por razón del servicio, son los siguientes:

A. DIETAS.

Con carácter general son las que se perciben en toda comisión con derecho a indemnización cuya duración es menor de un mes en el territorio nacional y menos de tres meses en el extranjero.

Las cuantías diarias, determinadas en el Anexo II del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y sus actualizaciones, son las que figuran en el siguiente cuadro:

	Cuantías en euros		
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
GRUPO 1	102,56 €	53,34 €	155,90 €
GRUPO 2	65,97 €	37,40 €	103,37 €
GRUPO 3	48,92 €	28,21 €	77,13 €

FIGURA II (2.10.3)-1. Fuente: Anexo II del RD 462/2002 sobre indemnizaciones por razón del servicio

El problema es que la **última actualización** de los importes que se reflejan arriba **fue por la Resolución de 2 de diciembre de 2005**, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se hace público el Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de diciembre de 2005, y todo cuando la «Disposición final cuarta. Revisión periódica del importe de las indemnizaciones» del citado RD 462/2002, establece que «El importe de las indemnizaciones establecida en los anexos II y IV de esta Real Decreto será revisado periódicamente mediante acuerdo del Consejo de Ministros que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado»».

Es decir, hace 19 años que no se actualizan, por lo que han perdido todo el poder adquisitivo que se pretendía que tuviesen cuando se crearon. Desde entonces se ha producido un incremento sustancial en las tarifas de los hoteles y de acuerdo a los datos del INE para el año 2024 (y que son medias de los precios para ese año).

ADR y RevPAR[1] nacional y desglose por categorías				
	ADR (en euros)	Tasa de variación anual	RevPAR (en euros)	Tasa de variación anual
TOTAL	114,31	4,93	72,97	5,40
HOTELES: Estrellas oro				
★ ★ ★ ★ ★	266,21	9,13	170,43	9,09
★ ★ ★ ★	115,48	2,26	83,31	4,61
★ ★ ★	87,31	2,23	57,17	2,65
★ ★	83,83	12,60	42,60	8,82
★	85,64	17,06	42,24	18,61
HOSTALES: Estrellas plata				
*** y **	70,93	14,00	30,44	12,86
*	65,12	6,19	24,90	-7,65

[1] ADR: Average Daily Rate, Tarifa Media Diaria
RevPAR: Revenue per Available Room, Ingresos por Habitación Disponible

FIGURA II (2.10.3)-2. Fuente: INE. Coyuntura Turística Hotelera (EOH/IPH/IRSH). Marzo 2025

Como se desprende de los gráficos, las indemnizaciones del grupo 1 (Oficiales Generales) sólo son suficientes para alojarse en hoteles de 3 estrellas cuando se percibe la totalidad de la dieta. La media de las tarifas de los hoteles siempre está por encima de las indemnizaciones del grupo 2 (Oficiales y suboficiales) que sólo puede optar a los hoteles que facturen por debajo de la media, o en hostales de 1 y 2 estrellas. A los componentes del grupo 3 (MTM) el importe de la dieta de alojamiento no le alcanza para pagar un hostal de una estrella, con lo que se les obliga a buscar pensiones y otros alojamientos alternativos. Las cuantías percibidas resultan claramente insuficientes. Por otra parte, la duración de las comisiones, así como su intermitencia, hacen inviable que los comisionados recurran a viviendas de alquiler de tipo no turístico o vacacional.

El estudio por zonas geográficas muestra que las provincias más caras son Baleares, Madrid, Guipúzcoa, Las Palmas, Málaga y Santa Cruz de Tenerife (tarifa media diaria superior a 90 euros).

Estando los militares sometidos a una especial movilidad sería conveniente actualizar con carácter urgente las cuantías de la indemnización por razón del servicio o incorporar unas indemnizaciones específicas para los militares ya que son el colectivo de la Administración General del Estado que está sometido a una mayor movilidad geográfica y que por lo tanto sufren más las carencias de la falta de actualización de las cuantías.

B. PLUSES.

Son las retribuciones que recibe el personal en comisión de servicio cuando forman una unidad. Así, el personal militar que participe en navegaciones, maniobras o ejercicios percibirá las retribuciones previstas en el artículo 19 del RD 1314/2005 en el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

La cuantía de los pluses es un tanto por ciento de la dieta y es fijada por los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

C. PERCEPCIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA EVENTUAL (IRE).

Son las comisiones de servicio cuya duración supera el mes en el territorio nacional y los tres en el extranjero, y no podrán ser superiores a un año. a efectos de que el personal se aloje en ALM.

La cuantía de la IRE se determinará mediante un porcentaje de la dieta entera, hasta un máximo del 80 por ciento, que deberá figurar de forma expresa en la orden de comisión. Según los artículos 5 y 6 del RD 462/2002, las comisiones cuya duración se prevea superior a un mes en territorio nacional y a tres en el extranjero tendrán la consideración de residencia eventual; sin embargo, las comisiones que se prevean de duración inferior a estos límites y que por causas no previstas se prorroguen por un plazo que los excedan, tendrán la consideración de residencia eventual desde el comienzo de la prórroga, y no desde el inicio de la comisión. En el caso de realización de cursos que den derecho a indemnización por razón del servicio, no será preciso que su duración exceda los límites anteriores para que puedan tener la consideración de residencia eventual.

D. INDEMNIZACIÓN POR PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE APOYO A LA PAZ Y DE AYUDA HUMANITARIA EN EL EXTRANJERO.

La indemnización por participación en operaciones en el extranjero, se ajusta a lo dispuesto en el artículo 18 del RD 1314/2005, que establece que el personal de las Fuerzas

Armadas que participe en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero percibirá las retribuciones correspondientes a su empleo y puesto, así como una indemnización que retribuirá las especiales condiciones en que desarrolla su actividad.

Para determinar esta indemnización, el Comandante del Mando de Operaciones establecerá la categorización de las operaciones en sus distintos tipos y elaborará una propuesta inicial. Finalmente, dicha indemnización y los criterios para su percepción serán determinados por el Ministro de Defensa, previo informe del hoy Ministerio de Hacienda, en función del tipo de misión y del país o países en que se desarrolle. Esta indemnización, que se regulará y publicará en el BOD para cada operación, se compone de un tanto por ciento del sueldo (que varía en las distintas operaciones entre el 60% y el 90%) más el complemento de empleo y el componente general del complemento específico. A este se le suma un tanto por ciento del complemento de dedicación especial (que varía entre el 70% y el 95%), más el IRE (que varía entre el 30% y el 90% de la dieta completa del país donde se realice la misión).

Como se puede comprobar en la figura F-2 del ANEXO «F», el porcentaje aplicable del IRE o del sueldo más complemento de empleo más CGCE. variará, dentro de la misma operación, si el personal cuenta con apoyo de un Elemento de Apoyo Nacional (NSE) o no. Esta indemnización tendrá siempre consideración, a todos los efectos, de indemnización por razón del servicio.

En el apartado 2.8.4, sobre las condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales, la figura 30 indica el esfuerzo de personal destacado en operaciones en el exterior que realizan nuestras FAS, alcanzándose en 2024 la cifra de 16.809, expresándose el número de efectivos desplegados por misión.

Es importante señalar que el tiempo medio de los desplazamientos superan los cuatro meses, lo que tiene una incidencia directa en las familias que sufren un cambio importante en la rutina de sus vidas y puede ser un importante foco de conflictos, dificultades y problemas tanto para los militares como para sus familias y terminar por influir en la moral del personal que se ha desplegado y en el cumplimiento de la misión.

2.10.4 Conclusiones respecto a la movilidad del militar.

En el ámbito militar se puede entender por movilidad geográfica a la alteración del lugar habitual de trabajo o destino independientemente de que pueda llevar asociado cambio de localidad de residencia y se puede deber, no sólo a un cambio de destino, sino a los ejercicios, maniobras, despliegues o exigencias necesarias en la continua preparación del militar, lo que hemos llamado traslados y desplazamientos, respectivamente.

- Desde el punto de vista institucional, la movilidad geográfica es necesaria para que las FAS mejoren sus capacidades, puedan dotar a sus unidades con el personal necesario en cantidad y calidad, permita completar la formación de sus efectivos y por último hacer más eficaces a cada una de sus unidades.
- Desde el punto de vista personal, la movilidad a lo largo de la trayectoria profesional del militar es una característica o exigencia relevante que contribuye eficazmente a mejorar su competencia profesional, formación y una mayor experiencia personal. Familiarmente, estos traslados de domicilio obligan a fijar su residencia en la localidad de destino o pasar largas temporadas alejado de su residencia afectando a la unidad familiar.
- No existe un «Plan integral de apoyo a la movilidad geográfica del personal militar» que, partiendo de una nueva ley reguladora de este aspecto, dé respuesta con un enfoque mucho más amplio y desde diversas perspectivas (normativa, económica, educativa y social), a las actuales necesidades del personal militar derivadas del cambio

de modelo de movilidad. Dicho Plan, debería contener los criterios y aportar soluciones acordes a la realidad e implementar medidas, entre las que se encuentran que los militares dispongan de un complemento retributivo de carácter permanente, acorde al nivel de vida de la localidad de destino, y potenciar otras medidas, especialmente las referidas al trabajo del cónyuge y la escolarización de los hijos.

- Un dato a considerar es el número total de miembros de las FAS que fue indemnizado por traslado de residencia, que fue algo superior a los 13.000 y supone, durante el año 2024, algo más del 11% de los efectivos. Un porcentaje muy elevado si lo ponemos en relación con la movilidad del resto de la sociedad española.
- La mayor parte de las acciones emprendidas, derivadas de las medidas dictadas relativas a la movilidad geográfica incluidas en los dictámenes de la Comisión de Defensa del Congreso, tienen que ver con la conciliación y afectan poco a la movilidad. Aquellas incluidas en los dictámenes relativas a gastos de instalación en el nuevo domicilio, modificar las ayudas al alquiler o las de escolarización de los hijos han tenido poco o ningún éxito.
- El asumir el coste del traslado por parte del militar limita aún más la movilidad geográfica, siendo especialmente gravosa las mudanzas a las islas o las ciudades de Ceuta y Melilla al tener la necesidad de utilizar barcos para su realización.
- Las principales causas a tener en cuenta a la hora de tener que resolver el problema de trasladar o no a la familia, tienen que ver con el trabajo del cónyuge, el arraigo en la localidad actual, seguido por el precio de la vivienda. Además, también influyen el de dejar la vivienda en propiedad, la escolarización en el nuevo destino y la carestía de la vida en la nueva localidad.
- En general, la vivienda se puede considerar como el principal inconveniente de los traslados nacionales. Casi un 50% de los militares destinados en núcleos urbanos dedican al alquiler de media un porcentaje del salario percibido muy superior al 33% recomendado.
- Una vez que el militar accede a la propiedad y compra una vivienda en algún lugar, como norma general, cuando éste es trasladado, es la familia la que permanece en la ciudad de origen y es el militar el que se traslada.
- La enajenación de las viviendas militares es el principal aspecto que ha complicado la movilidad de los militares sin que la solución aplicada desde entonces haya podido resolver el problema. Esto unido a la transformación de la sociedad con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ha hecho que varíe de forma notable la visión del militar ante la movilidad geográfica.
- El personal militar suele optar por adquirir una vivienda en aquellas plazas que le dan continuidad de residencia por haber una mayor oferta de destinos de diferentes empleos.
- El militar, en el caso de ser destinado a otra localidad, opta por desplazarse individualmente («solteros geográficos») y se aloja en una plaza de las residencias o alojamientos logísticos de la localidad de destino, con lo que la conciliación familiar se resiente, y el militar se halla siempre a la espera de poder volver destinado a la localidad de origen.
- La compensación económica para apoyar a las necesidades de vivienda adolece de no ser universal. En 2024, 9311 militares son los perceptores que anualmente reciben la compensación económica, lo que supone un 16,5% de los efectivos totales de las FAS, lo que expresa lo restringido de la compensación en el conjunto de las FAS, y las limitaciones de la Ley 26/1999, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS.
- La filosofía de la compensación económica no ha variado por lo que sigue mostrando carencias y entre las que cabe destacar que no refleja la entidad de la unidad familiar, ya que las cuantías mensuales asignadas no tienen en consideración el número de miembros que tiene la unidad familiar y por tanto el tipo/tamaño de vivienda que el militar tiene que alquilar en función del número de convivientes.

– En determinadas áreas geográficas definidas por el INVIED se incluyen poblaciones muy alejadas de las localidades del destino real y a las que se le asignan ayudas inferiores y no se tiene en cuenta que vivir en esas localidades implica dedicar mucho tiempo diariamente a desplazamientos, lo que afecta a la conciliación familiar y supone un coste adicional para el militar.
– Si bien la ayuda para alquiler de vivienda se percibe únicamente durante tres años en el mismo grupo de localidades, transcurrido ese tiempo la necesidad de vivienda no desaparece, lo que supone un perjuicio económico considerable, especialmente para aquel personal destinado en poblaciones donde el precio del alquiler es alto, como por ejemplo Madrid, Las Palmas de Gran Canaria o Mahón.
– No se entiende la no percepción de la compensación a los militares de carrera en su primer destino (artículo 60.1 del Estatuto del INVIED O.A., aprobado por Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre). Este personal suele pasar destinado a unidades de difícil cobertura donde el nivel de vida es muy elevado para los sueldos que perciben.
– Las bajas cuantías de la compensación y la limitación de su percepción en el tiempo, provoca que muchos militares se alejen del centro de las ciudades y si bien se abaratan los costes del alquiler, se alargan los traslados lo que va en claro detrimento de la conciliación familiar. Esto, sumado a las situaciones familiares, en especial el trabajo del cónyuge, lleva a que mucho personal tome la decisión de no trasladar a su familia.
– El incremento de las nóminas de los militares en territorio nacional mediante unos complementos, (sin limitación temporal y en la misma forma que se hace con las retribuciones de los funcionarios en el extranjero con los módulos 1 y 2 de equiparación del poder adquisitivo y de calidad de vida) permitirían acceder con facilidad al mercado de alquiler sin que suponga un quebranto de la economía familiar.
– El convenio con Renfe-Operadora, aunque se ha reducido el alcance de la ayuda, se considera una medida indispensable que facilita los desplazamientos de los militares tanto diarios como semanales de retorno a su residencia familiar sin un impacto importante en sus finanzas y favoreciendo la conciliación.
– Las residencias militares son instalaciones creadas para facilitar tanto la movilidad del personal militar profesional, como para atender otras necesidades familiares de apoyo, ocio y descanso. Constituyen, cada vez más, un importante apoyo para el personal militar que debe afrontar un cambio de localidad, con motivo de un traslado o de un desplazamiento
– Ante la casi desaparición de las viviendas militares, el número de solicitudes para alojarse en ALM y RLM en los Ejércitos y la Armada continúa incrementándose, indicando que el militar no desplaza a su familia en los traslados por cambio de destino en territorio nacional. En términos generales más del 10% de los efectivos de la FAS reside en alojamientos logísticos.
– Los problemas de alojamiento debidos a la movilidad en las FAS, que se presenta hoy en día, exige en los ALM y RLM unas instalaciones nuevas con un mayor número de plazas y más modernas, que se adapten a las distintas modalidades de familias. A pesar de las inversiones ya previstas, la solución no se puede alcanzar en el corto/medio plazo ya que los tiempos de contratación y construcción de nuevas instalaciones son bastante largos.
– En los traslados con la familia, el movimiento llevará consigo casi siempre la pérdida de ingresos y probablemente la pérdida del puesto de trabajo del cónyuge (salvo que pueda solicitar la excedencia voluntaria) con la dificultad de encontrar trabajo en la nueva localidad.
– Actualmente, no se contempla ningún tipo de ayuda o compensación enfocada hacia la situación laboral del cónyuge del militar que favorezca el desplazamiento de la unidad familiar completa. El traslado del militar puede provocar que el otro cónyuge tenga que dejar su empleo y buscar un trabajo en el lugar del nuevo destino lo que, aparte del perjuicio económico, le supone relegar sus aspiraciones personales. Por otra parte, no existe ningún mecanismo que favorezca la obtención de un nuevo empleo en el futuro lugar de destino.

– El sistema educativo implantado en España con unas CC.AA. con sistemas diferentes, currículos educativos y empleo de lenguas cooficiales, no favorece la movilidad geográfica del personal militar e influye en que las unidades familiares con hijos a cargo opten por que uno de los dos cónyuges resida en su localidad de origen, y el otro tenga que moverse a nuevos destinos que se le oferten en función de su empleo, capacitación y expectativas profesionales.
– Los cambios de destino se producen de manera general en los meses de verano. Las asignaciones de dichos destinos, suelen producirse a partir del mes de abril/mayo cuando no se está empadronado todavía en la futura localidad de destino, por lo que se está fuera del plazo ordinario de inscripción en los centros escolares, lo que supone que se tenga que solicitar la escolarización en el plazo extraordinario y ajustarse a la oferta de plazas remanentes, que suele ser escasa y que normalmente no se ajusta a las necesidades del militar.
– En la elección de centro escolar, los baremos priman en general al alumno ya asentado con respecto al de nuevo empadronamiento. Al competir en condiciones poco ventajosas, es frecuente obtener plaza en colegios diferentes a los que la familia ha planeado. Además, los diferentes planes de estudio entre comunidades autónomas es otra de las dificultades que se presentan a la hora de decidir un traslado familiar.
– La escolarización en comunidades autónomas con lenguas cooficiales, repercute negativamente en el aprendizaje de los hijos de militares. Para favorecer la movilidad geográfica, sería conveniente estudiar la concesión de ayudas o becas para la escolarización en centros escolares privados para los hijos del personal destinado en comunidades autónomas con lenguas cooficiales y donde las escuelas públicas no imparten sus enseñanzas en la lengua materna de los hijos de los militares allí destinados.
– Las competencias de educación pertenecen a las comunidades autónomas. En los últimos años la política de las Comunidades está cambiando, promoviendo que los niños de 0 a 3 años puedan ir gratis a la escuela los centros públicos. Esto repercute directamente en la ocupación de los CEI de las FAS donde se detecta un ligero decrecimiento en la ocupación de estos.
– La compensación por los desplazamientos de los militares es distinta dependiendo del tipo de actividad que se realice, que es la dieta, el IRE o los pluses de maniobra. Sin embargo, todos ellos se basan en las indemnizaciones por razón del servicio reguladas, cuya última actualización de los importes data de 2005.
– Los militares están sometidos a una mayor movilidad geográfica dentro del colectivo de la Administración General del Estado y que por lo tanto sufren más las carencias de la falta de actualización de las cuantías de la indemnización por razón del servicio.

3. LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA CARRERA MILITAR

La carrera militar de los miembros de las Fuerzas Armadas queda definida por:

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

Combinando preparación y experiencia profesional en el desempeño de los cometidos de su cuerpo y en el ejercicio de las facultades de su escala y, en su caso, de las especialidades que haya adquirido (Artículo 74 de la Ley de la carrera militar).

En esta parte se aborda el acceso a la carrera militar, la enseñanza militar de formación y el apoyo a la promoción, las evaluaciones y ascensos y los destinos.

3.1. ACCESO A LA CARRERA MILITAR Y RECLUTAMIENTO

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

De acuerdo con la Ley de la carrera militar, el ingreso en los centros docentes militares de formación se efectuará mediante convocatoria pública a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás principios rectores para el acceso al empleo público. En este sentido, existen tres formas distintas de ingreso en los centros docentes militares de formación:

– Ingreso directo, que es un procedimiento basado en el principio de libre concurrencia.
– Promoción para cambio de escala, que es un procedimiento restringido a los militares profesionales para posibilitarles, dentro de un mismo cuerpo, el acceso a otra escala, o del militar de complemento al cuerpo o escala a la que está adscrito.
– Promoción para cambio de cuerpo, que es un procedimiento restringido a los militares profesionales para posibilitarles la integración o adscripción a un cuerpo distinto al de procedencia.

Por otra parte, la Ley impone la obligación de aprobar anualmente la provisión de plazas para el ingreso en los centros docentes militares de formación, debiéndose concretar en la misma, además, cuántas de ellas serán plazas de acceso a los cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas una vez finalizado el proceso de formación.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados 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, que no viene al caso) para el año 2024. Dicha norma autorizó la convocatoria de un total de 2328 plazas (son 187 más que en 2023), desglosadas de la siguiente forma:

- Para el ingreso en los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas:
  - 1015 plazas de ingreso directo: de ellas 921 para ingreso como militar de carrera y 94 para ingreso como militares de complemento a los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas. Esto supone un incremento global de 59 plazas respecto al año 2023. Lo que señala una tendencia al incremento.
  - 1313 plazas de promoción (128 más respecto a 2023).

- Para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente: Según Resolución 452/07912/24 de la Subsecretaría, por la que se convocan los procedimientos para el acceso de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente:
  - 10 plazas para militares de complemento.
  - 1.000 plazas para militares de tropa y marinería (igual que en 2022 y 2023, ver apartado 1.1.3).
- Para reservistas voluntarios se autorizan 350 plazas para el conjunto de las Fuerzas Armadas (fueron 250 en el año 2022 y 300 en el año 2023).

Las plazas ofertadas de acceso directo en el año 2024, para oficiales, se incrementaron en 129 con respecto al año 2023, pasando así de 712 a 841. Lo que supone una nueva oferta anual al alza, ya que en 2022 fueron 606 plazas las plazas que se ofrecieron.

En la distribución general de plazas (841) se ofertaron 665 para los ejércitos y Armada y 176 plazas para los Cuerpos Comunes, distribuidas estas últimas de la siguiente manera:

- Cuerpo Jurídico Militar: 15 plazas (15 en 2023).
- Cuerpo Militar de Intervención: 16 plazas (15 en 2023)
- Cuerpo Militar de Sanidad
  - Especialidad fundamental de Medicina con titulación: 64 plazas (55 en 2023).
  - Especialidad fundamental de Medicina sin titulación: 39 plazas (34 en 2023).
  - Especialidad fundamental de Farmacia: 6 plazas (8 en 2023).
  - Especialidad fundamental de Veterinaria: 2 plazas.
  - Especialidad fundamental de Odontología: 1 plaza.
  - Especialidad fundamental de Psicología: 3 plazas.
  - Especialidad fundamental de Enfermería: 30 plazas (20 en 2023).

- Cuerpo de Músicas Militares: sin oferta (1 en 2023).

En el siguiente gráfico se muestra el total de las plazas ofertadas para el acceso directo para todas las escalas de oficiales, incluidas las escalas técnicas de ingenieros y la escala de oficiales enfermeros, y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres, en el año 2024.

PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES AÑO 2024

CUERPO / ESCALA		PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Cuerpos Generales e Infantería de Marina.	Directo sin titulo	**438**	1206	320	1526	374	64	438
	Directo con titulo	**102**	132	26	158	47	0	47
Cuerpo de INTENDENCIA del ET, AR y EA.	Directo	**45**	106	54	160	28	11	39
Cuerpo de INGENIEROS del ET, AR y EA. E. de OFICIALES	Directo	**24**	59	11	70	15	1	16
Cuerpo de INGENIEROS del ET, AR y EA. E. TÉCNICA de OFICIALES	Directo	**56**	63	12	75	20	6	26
Cuerpo JURÍDICO Militar	Directo	**15**	76	88	164	10	5	15
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN	Directo	**16**	29	31	60	4	7	11
Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA con titulación	Directo	**64**	19	17	36	7	7	14
Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA sin titulación	Directo	**39**	101	214	315	15	24	39
Cuerpo Militar de Sanidad FARMACIA con titulación	Directo	**6**	18	37	55	1	5	6
Cuerpo Militar de Sanidad VETERINARIA con titulación	Directo	**2**	8	21	29	1	1	2
Cuerpo Militar de Sanidad ODONTOLOGÍA con titulación	Directo	**1**	5	7	12	0	1	1
Cuerpo Militar de Sanidad PSICOLOGÍA con titulación	Directo	**3**	16	59	75	1	2	3
Cuerpo Militar de Sanidad ENFERMERIA con titulación. EOE	Directo	**30**	87	171	258	10	20	30
Cuerpo de MÚSICA Militares.	Directo	**0**	0	0	0	0	0	0
TOTAL		**841**	**1925**	**1068**	**2993**	**533**	**154**	**687**

FIGURA II (3.1)-1. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En cuanto a las solicitudes para el proceso del año 2024, para acceso directo a las escalas de oficiales de todos los cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas, globalmente, se observa una disminución de estas de un 8,5% respecto del año 2023, pasando de las 3269 solicitudes de entonces, a 2993 en el año 2024, y de una ratio de 4,59 solicitantes por plaza a 3,55. Cabe señalar que, en 2021, solo tres años antes, esa ratio era de 6,25 solicitantes por plaza.

FIGURA II (3.1)-2. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

De lo anterior se deduce que el interés por el acceso a las escalas de oficiales de las Fuerzas Armadas debe empezar a ser motivo de preocupación. Siendo urgente analizar las causas de ese, cada vez, más escaso interés.

Se presentan seguidamente las notas mínimas de acceso a las academias de oficiales (Academia General Militar, Escuela Naval Militar, Academia General del Aire y del Espacio y Academia Central de la Defensa) SIN TITULACIÓN, desagregadas por hombres y mujeres. Como puede observarse, siendo un 14 la máxima nota que se puede obtener en la EBAU, sumando el expediente de bachillerato, resultan unas notas mínimas de acceso muy altas. Lo que da una idea del grado de excelencia de los candidatos que sienten la vocación de servir como oficiales en las Fuerzas Armadas.

ACADEMIAS DE OFICIALES. SIN TITULACIÓN

ACADEMIAS	AGM	ENM (Cuerpo General)	ENM (Infantería de Marina)	AGA	ACD
CUERPOS GENERALES e INFANTERÍA DE MARINA	11,953	11,895	12,766	12,637	
CUERPO MILITAR DE SANIDAD (MEDICINA). SIN TITULACIÓN					12,804

FIGURA II (3.1)-3. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Seguidamente se presentan las notas mínimas de acceso a las Academias de Oficiales CON TITULACIÓN:

ACADEMIAS DE OFICIALES. CON TITULACIÓN

CUERPOS	AGM	ENM	AGA	ACD
Cuerpos de INTENDENCIA	171,917	158,667	175,333	
Cuerpos de INGENIEROS	105,541	65,106	82,84	
Cuerpos de INGENIEROS. Escala Técnica de Oficiales	37	38,121	90,914	
Cuerpo JURÍDICO Militar				242,765
Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN				213,177
Cuerpo Militar de Sanidad. MEDICINA con Titulación				166,5
Cuerpo Militar de Sanidad. FARMACIA				262,267
Cuerpo Militar de Sanidad. VETERINARIA				250,28
Cuerpo Militar de Sanidad. ODONTOLOGÍA				259,412
Cuerpo Militar de Sanidad. PSICOLOGÍA				262,795
Cuerpo Militar de Sanidad. ENFERMERÍA				248,182
Cuerpo de MÚSICAS Militares				

FIGURA II (3.1)-4. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Igualmente, y en cumplimiento de lo dispuesto en el citado Real Decreto 464/2024, de 30 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas (y de la Guardia Civil) para el año 2024, se publicó la Resolución 452/38156/2024, de 7 de mayo, de la Subsecretaría, por la que se convocan los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación, mediante la forma de ingreso directo, con y sin exigencia de Titulación de Técnico Superior, para la incorporación como militar de carrera a las escalas de suboficiales de los Cuerpos Generales y del Cuerpo de Infantería de Marina.

En el siguiente gráfico se muestran las plazas ofertadas para acceso directo a las escalas de suboficiales y las solicitudes presentadas y distribuidas por hombres y mujeres, para 2024. Para representar de modo unificado todas las plazas de las escalas

PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO E INGRESOS PARA SUBOFICIALES AÑO 2024

CUERPO / ESCALA		PLAZAS	SOLICITUDES			INGRESOS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
CUERPOS GENERALES Y DE INFANTERIA DE MARINA. ESCALA SUBOFICIALES	Directo SIN TITULO	173	800	165	965	150	23	173
	Directo CON TITULO	46	194	10	204	34	2	36
TOTAL		219	994	175	1169	184	25	209
CUERPO DE MÚSICAS MILITARES. ESCALA SUBOFICIALES	Directo	20	278	60	338	16	4	20
TOTAL		239	1272	235	1507	200	29	229

FIGURA II (3.1)-5. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

de suboficiales que fueron ofertadas, se incluyen las correspondientes a esa escala del Cuerpo de Músicas Militares, perteneciente a los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

De las 219 plazas para acceso a los cuerpos generales e Infantería de Marina, se ofertaron 46 con exigencia previa de Titulación de Técnico Superior (en 2023, fueron 224 para 33 plazas). Se observa, por tanto, que el número de solicitudes ha caído en más de dos puntos, respecto al año 2023, pasando de 6,8 aspirantes por plaza a 4,7 aspirantes y se produce ya una tendencia decreciente respecto de años anteriores. Basta recordar que en el año 2021 había 8,37 aspirantes por plaza. En definitiva, en 2024 quedaron sin cubrir 10 plazas de las ofertadas (219 vs 209).

En el siguiente gráfico se recoge esa evolución.

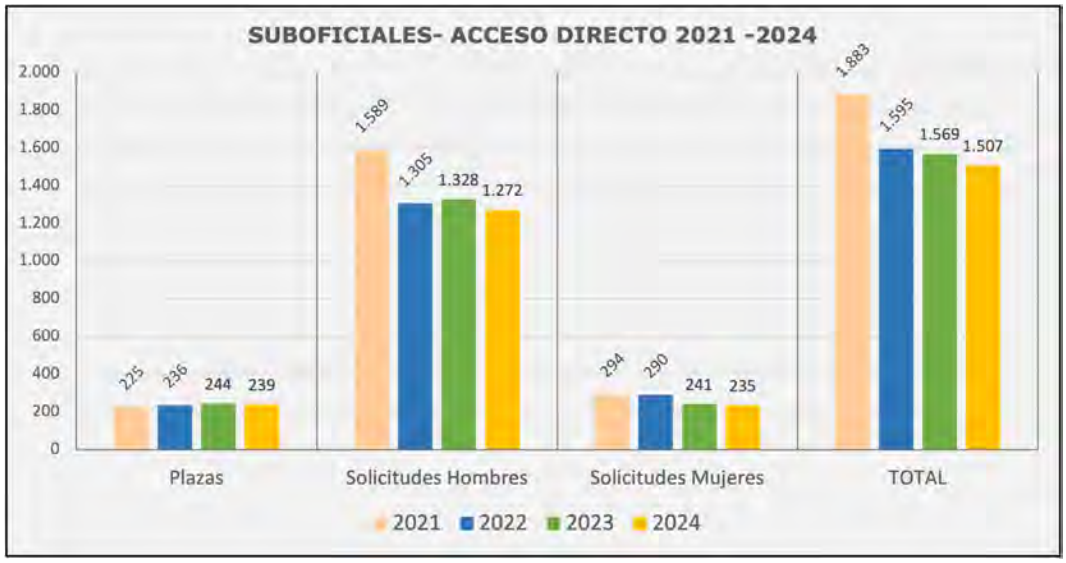


FIGURA II (3.1)-6. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Notas mínimas de acceso a las Academias de suboficiales, sin titulación de Técnico Superior (Artículo 47 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo):

ACADEMIAS DE SUBOFICIALES. SIN TITULACIÓN

Acceso sin titulación	EJERCITO DE TIERRA	CUERPO GENERAL ARMADA	CUERPO INFANTERIA DE MARINA	EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
VIA a)	10,872	10,404	11,608	11,02
VIA b)	5,92	6,58	9,17	5
VIA c)	1,5	8,2	6	6,61

FIGURA II (3.1)-7. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

NOTA: Vía a): Título de bachiller. Vía b): Título de técnico de grado medio de la misma familia profesional que el título de técnico superior a cursar. Vía c): Prueba de acceso a

los ciclos formativos de grado superior, titulación de grado, título de técnico especialista, técnico superior o equivalente y prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Notas mínimas de acceso a las Academias de Suboficiales, con titulación de Técnico Superior:

ACADEMIAS DE SUBOFICIALES. CON TITULACIÓN

EJÉRCITO TIERRA	CUERPO GENERAL ARMADA	CUERPO INFANTERIA DE MARINA	EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
9,25	8,523	16,333	

FIGURA II (3.1)-8. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

NOTA:

– Título de técnico superior de Formación Profesional.
– Título de grado de la misma rama de conocimiento que el título de técnico superior a cursar.

OFERTA DE PLAZAS ACCESO ESCALA MTM 2024

OFERTA MTM	CICLO Nº 1	CICLO Nº 2	TOTAL OFERTA CICLOS	SOLICITUDES		TOTAL SOLICITUDES
				H	M	
EJÉRCITO DE TIERRA	2.846	2.900	5.746	15.171	2.711	17.882
ARMADA	580	636	1.216	5.197	1.174	6.371
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	550	550	1.100	6.693	2.831	9.524
TOTAL	3.976	4.086	8.062	27.061	6.716	33.777

FIGURA II (3.1)-9. Fuente: Subsecretaría de Defensa (BOD)

Por Resolución 452/38013/2024, de 26 de enero, de la Subsecretaría, se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería. Se ofertan 3976 plazas correspondientes al primer ciclo de selección y otras 4086, ofertadas posteriormente para el segundo ciclo. En total 8062 plazas para los dos ciclos del año 2024 (en el año 2023 se ofertaron 6826 plazas), distribuyéndose como se ve en la figura superior.

El Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, en su Anexo I, determina los países de los que sus nacionales pueden acceder a estas plazas. (Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela). De las plazas asignadas al Ejército de Tierra, pudieron optar 85 personas extranjeras en concurrencia con las nacionales, para el primer ciclo, y 87 más para el segundo ciclo. En total 172. En el gráfico se muestran las plazas ofertadas y las solicitudes presentadas, en los cuatro últimos años.

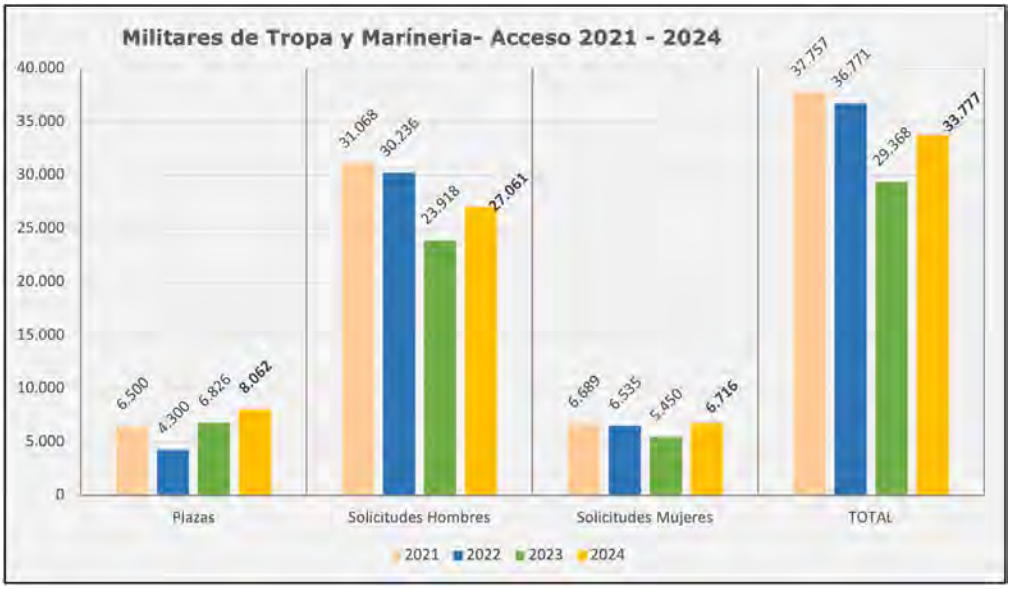


FIGURA II (3.1)-10. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Se observa que el número de plazas ofertadas se ha incrementado en 2024 en un 18% (pasando de 6826 a 8062). Sin embargo, ese incremento de plazas no lleva aparejado un incremento de solicitudes que sea proporcional a ellas, aunque se pase de 29.638 solicitudes en 2023 a 33.777 en el año 2024.

En consecuencia, la relación solicitante/plaza baja de 4,30 a 4.20. Ni siquiera la mitad que, en 2022, cuando esa relación era de 8,60. Si bien, ese año la oferta fue sensiblemente inferior a la habitual (solo 4300 plazas ofertadas).

En el gráfico se muestra la evolución de la ratio solicitantes/plaza, en el periodo 2013-2024. El desplome de esa ratio, que llegó a casi 28 aspirantes por plaza, apenas fue corregido en los años 2021 y 2022, y, alcanzado 2024, señala una proporción muy preocupante, no solo por el menor número de aspirantes, sino también por la peor selección que se puede hacer entre ellos.

FIGURA II (3.1)-11. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Conviene señalar que el total de las 33.777 solicitudes estuvo sometido a las habituales vicisitudes de los procesos selectivos (personal no presentado, excluido, no aptos en pruebas físicas, no alcanzar el nivel adecuado, etc). Finalmente, de las 8062 plazas ofertadas, firmaron el compromiso inicial 7116 alumnos (6134 hombres y 982 mujeres).

3.2. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE TROPA Y MARINERÍA Y A FACILITAR LA INSERCION LABORAL EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA QUE FINALIZAN SU COMPROMISO CON LAS FUERZAS ARMADAS

En relación con las 40 medidas 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, se expone la situación a 31 de diciembre de 2024:

– **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.

- 2018: 350 plazas.
- 2019: 400 plazas.
- 2020: 700 plazas.
- De 2021 a 2024: 1000 plazas por año.

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.

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.

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.

– **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 RedIRIS 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 esca-

las 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).

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 31DIC24, 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.

En el marco de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) y el Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional (PAIDP), está en proceso la elaboración de los distintos perfiles profesionales, tanto de promoción interna en las FAS y de adquisición de la condición de tropa permanente, como de acceso a las AAPP 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.

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 perso-

nal 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 CCAA 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 en 2024 233 ofertas de empleo.

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 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.

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 AAPP: Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales**

Medida nº 37. Se promueven ante las CCAA, la tramitación de nuevas leyes de coordinación de policías locales, que habiliten la reserva de plazas para personal militar. Las CCAA 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. EL OVM con su Memoria Informe anual, en el presente capítulo 3. Elementos que configuran la carrera militar, apartado 3.2, **realiza el seguimiento y el control** 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 inserción laboral en el ámbito civil de los MTM que finalizan su compromiso con las FAS, cumpliéndose de esta forma esta medida número 40.

3.3. ENSEÑANZA MILITAR

Según la Ley de la carrera militar, la finalidad de la enseñanza militar en las Fuerzas Armadas es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

Comprende la formación integral, la capacitación específica del militar en su ámbito profesional, su formación continuada y la permanente actualización de sus conocimientos, encaminados al correcto desempeño de sus cometidos y al adecuado ejercicio de sus funciones y facultades.

La enseñanza en las Fuerzas Armadas está integrada en el sistema educativo general y, en consecuencia, se inspira en los principios y se orienta a la consecución de los fines de dicho sistema establecidos en el ordenamiento jurídico, con las adaptaciones debidas a la condición militar.

La enseñanza militar en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y los altos estudios de la defensa nacional.

3.3.1. Oficiales y suboficiales egresados

La superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación dará lugar a:

a) La adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.
b) La atribución del primer empleo de la escala correspondiente, excepto cuando sea a una escala del mismo nivel y de diferente cuerpo, en cuyo caso se hará conservando el empleo y tiempo de servicios en la escala de origen.
c La adquisición de una especialidad fundamental.

En el siguiente cuadro se muestra el número de oficiales y suboficiales que concluyeron su respectivo plan de enseñanza en el año 2024.

OFICIALES Y SUBOFICIALES EGRESADOS EN 2024					
	CUERPOS	OFICIALES		SUBOFICIALES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
EJÉRCITO DE TIERRA	CUERPO GENERAL	210	24	490	32
	INTENDENCIA	16	1		
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA DE OFICIALES)	5	2		
	INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES)	12	1		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	7	1		
	TOTAL	250	29	490	32
ARMADA	CUERPO GENERAL	55	6	174	32
	INFANTERÍA DE MARINA	20	-	32	0
	INTENDENCIA	12	2	-	-
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	4	2	-	-
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES)	1	-	-	-
	MILITARES DE COMPLEMENTO	6	3	-	-
	TOTAL	98	13	206	32
EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO	CUERPO GENERAL	80	4	295	46
	CUERPO DE INTENDENCIA	10			
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES)	5	1		
	CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES)	8	3		
	MILITARES DE COMPLEMENTO	2	1		
	TOTAL	105	9	295	46
CUERPOS COMUNES	CUERPO JURÍDICO MILITAR	7	8		
	CUERPO MILITAR DE INTERVENCIÓN	4	8		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD	32	41		
	CUERPO MILITAR DE SANIDAD (ESCALA OFICIALES ENFERMEROS)	8	14		
	CUERPO DE MÚSICAS MILITARES	2		26	4
	SUBTOTAL	53	71	26	4
TOTAL		506	122	1017	114
		628		1131	

FIGURA II (3.3.1)-1. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

3.3.2. Bajas en las academias, escuelas y centros docentes militares de formación

Durante el curso 2023/2024 se han producido un total de 866 bajas de alumnos de todas las categorías militares, durante los respectivos periodos de formación en las academias o escuelas de oficiales y suboficiales y en los centros de formación de las escalas de tropa y marinería.

Respecto a los oficiales se observa una reducción de las bajas pasando de 66 en el año 2023, a 50 en 2024. Caso contrario ocurre con el periodo de formación de los suboficia-

BAJAS EN ACADEMIAS, ESCUELAS Y CENTROS DE FORMACION EN 2024									
ESCALA	EJÉRCITO DE TIERRA		ARMADA		EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO		CUERPOS COMUNES		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
OFICIALES	19	6	12	3	4	0	5	1	50
SUBOFICIALES	23	1	4	2	7	3	0	0	40
TROPA Y MARINERIA	492	59	167	17	30	11	0	0	776
TOTAL	534	66	183	22	41	14	5	1	866

FIGURA II (3.3.2)-1. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

les que pasan de 18 bajas a 40 en esos mismos años. Las bajas en las escalas de tropa y marinería, se incluyen en este informe por primera vez.

Los principales motivos por el que se han producido estas bajas se desglosan del siguiente modo:

EJÉRCITO	MOTIVOS DE LA BAJA	
E. TIERRA	OFICIALES	PETICIÓN PROPIA (ASUNTOS PERSONALES)
	SUBOFICIALES	PETICIÓN PROPIA (ASUNTOS PERSONALES)
	TROPA	PETICIÓN PROPIA (ASUNTOS PERSONALES), INSUFICIENCIA PSICOFÍSICA
ARMADA	OFICIALES	FALTA DE ADAPTACIÓN A LA VIDA MILITAR (PROPUESTO PARA BAJA CDMF).
	SUBOFICIALES	FALTA DE ADAPTACIÓN A LA VIDA MILITAR (PROPUESTO PARA BAJA CDMF).
	TROPA	BAJA VOLUNTARIA, NO SUPERAR PLAN DE ESTUDIOS
E. AIRE	OFICIALES	PERDIDA APTITUD PSICOFÍSICA, PETICIÓN PROPIA, NO SUPERAR PLAN DE ESTUDIOS
	SUBOFICIALES	PETICIÓN PROPIA, NO SUPERACIÓN PLAEST, PERDIDA APTITUD PSICOFÍSICA
	TROPA	PETICIÓN PROPIA, NO SUPERACIÓN PLAEST, CARENCIA CUALIDADES
CUERPOS COMUNES	OFICIALES	EXPEDIENTE DE APTITUD PSICOFÍSICA; PETICION PROPIA
	SUBOFICIALES	

FIGURA II (3.3.2)-2. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el ANEXO «G» ENSEÑANZA, se presenta la evolución de las bajas en las academias de oficiales y suboficiales desde el curso 2010-2011. Periodo en el que el número de bajas fue el doble (98 bajas) que actualmente (50), como puede apreciarse en la FIGURA II (3.3.2)-1. La experiencia adquirida en el control de los alumnos en los primeros días, tras la incorporación, y la posibilidad de recuperación de las plazas de los que renuncian al principio del periodo, han resultado exitosas.

3.3.3. Procesos de promoción

De acuerdo con el mandato contenido en la disposición adicional segunda de la Ley 46/2015, de 14 de octubre, por la que se modifica la Ley 39/2007, de la carrera militar, denominada «Informe de procesos de promoción del Observatorio de la Vida Militar», se recoge en este informe los resultados de la aplicación efectiva de la previsión normativa contemplada en la citada Ley 39/2007 sobre los procesos de promoción que permitan el cambio de escala y, en su caso, de cuerpo.

El concepto «promoción» se define en el artículo 62 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar: «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 plazas de acceso y adscripción a cuerpo y escala fueron las siguientes:

– Militares de carrera oficiales (acceso). 1020.
– Militares de carrera suboficiales (acceso). 1214.
– Militares de complemento (adscripción). 94.

En total, las 2328 plazas citadas en el párrafo anterior.

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.

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 II (3.3.3)-1. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

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

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 II (3.3.3)-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 (1313) para el acceso a las escalas de oficiales se reservaron 338 plazas 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:

Becas y Ayudas 2023/2024

	Publicadas		Concedidas	
	Número	Importe	Número	Importe
Grado Medio Grado Superior	503	500.000 €	501	309.293 €
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 II (3.3.3)-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.

Por último, en cuanto a modificaciones a la normativa sobre procesos de promoción en el año 2024, se señala la siguiente:

– Orden DEF/279/2024, 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 oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.
  Como novedad y, exclusivamente para la forma de promoción interna, se implementa una tercera vía de modo que también se considera el acceso sin exigencia de poseer una titulación universitaria previa con créditos adquiridos, según se establece en la disposición adicional tercera sobre acceso a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina con créditos adquiridos y en la disposición adicional cuarta sobre programas formativos para las escalas de suboficiales, del citado Reglamento.
– 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.

Currículos y modificaciones que se hayan podido producir en el año 2024 con respecto a los Planes de estudio de la formación de oficiales en relación al número de créditos dedicados a la formación general militar, la específica y al título de grado universitario:

Ejército de Tierra:

– Orden DEF/287/2024, de 18 de marzo, por la que se aprueba el currículo de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la Integración en el Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación previa.
  Este currículo implica un nuevo grado universitario (Grado en Estudios para la Defensa y la Seguridad), en sustitución del Grado en Ingeniería de Organización Industrial.
– Orden DEF/295/2024, de 4 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación de oficiales para la integración en la Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra.
  Este nuevo currículo supone la reducción de tres a un año de enseñanza militar de formación para alinearse en la duración con el resto de currículos de la enseñanza militar de formación a cursar con exigencia de titulación previa y de los correspondientes a los de enseñanza militar de formación del resto de cuerpos de ingenieros de las Fuerzas Armadas.
– Orden DEF/421/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en la escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
  Este currículo es de nueva creación, cumpliendo lo ordenado en la Orden de Defensa 449/2023, de 27 de abril.

Armada:

– Orden DEF/424/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General de la Armada y en el Cuerpo de Infantería de Marina, por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
  Este currículo es de nueva creación, cumpliendo lo ordenado en la Orden de Defensa 449/2023, de 27 de abril.

Ejército del Aire y del Espacio:

– Orden DEF/423/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en la escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa.
  Este currículo implica un nuevo grado universitario (Grado universitario en Tecnología y Operaciones Militares Aeroespaciales), en sustitución del Grado en Ingeniería de Organización Industrial.
– Orden DEF/422/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, Especialidad Fundamental Defensa y Control Aeroespacial, mediante la forma de ingreso por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
  Este currículo es de nueva creación, cumpliendo lo ordenado en la Orden de Defensa 449/2023, de 27 de abril.

Currículos y modificaciones que se hayan podido producir en el año 2024 con respecto a los Planes de estudio de la formación de suboficiales en relación al número de horas dedicados a la formación general militar, la específica y al título de Técnico Superior.

– Orden DEF/897/2024, de 30 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.
  Este currículo implica un incremento de 110 horas en los módulos formativos obligatorios, en concreto 20 horas del módulo de Formación Sanitaria y 90 del módulo de inglés, así como de 2 semanas en módulo de Instrucción y Adiestramiento.

Currículos y modificaciones que se hayan podido producir en el año 2024 con respecto a los Planes de estudio de la formación de militares de Tropa y Marinería encaminados a la obtención del título de técnico de formación profesional de grado medio.

– En 2024 no se ha producido ninguna modificación.

3.3.4. Evaluación de la enseñanza

La evaluación de la enseñanza en las Fuerzas Armadas, prevista en el artículo 43.3 de la Ley 39/2007 de la carrera militar, estaba regulada, en cuanto a su contenido y procedimientos, en el Real Decreto 26/2003, por el que se aprobó el Reglamento de evaluación del sistema de enseñanza militar y desarrollada por la Orden Ministerial 51/2004. Para la evaluación de los centros docentes militares también sería de aplicación la Instrucción 80/2007, de 5 de junio, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueban el modelo y las guías de la evaluación de los centros docentes militares.

El Real Decreto 93/2022, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la calidad de la enseñanza militar y de su evaluación, derogó el Real Decreto 26/2003. El resto de normativa que se dictó en desarrollo del Real Decreto 26/2003, subsiste en su vigencia en tanto no sean derogadas o sustituidas por otras posteriores o se opongan al Real Decreto 93/2022.

La Orden DEF/196/2024, de 26 de febrero, por la que se aprueban las normas de la calidad de la enseñanza militar y de su evaluación, derogó la Orden Ministerial 51/2004, que

estaba en vigor en el periodo en que se realizaron las autoevaluaciones y evaluaciones externas de los centros docentes militares.

La información incluida en este apartado, así como las correspondientes conclusiones y valoraciones, ha sido remitida por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN EN 2024

Según lo dispuesto en la norma séptima de la Orden DEF/196/2024, en el año 2024 se recibieron los informes de carácter general elaborados por los organismos de gestión de la enseñanza, relativos a las autoevaluaciones de los centros docentes militares (CDM) de su ámbito de responsabilidad, de los que se destacan las siguientes conclusiones:

– **En el criterio «Organización del Centro»:**

- Existe una adecuada estructura organizativa, complementada con una gestión muy eficiente de los, en ocasiones, limitados recursos humanos y materiales disponibles.
- Se da una amplia utilización del Campus Virtual Corporativo de la Defensa (CVC-DEF) como plataforma de enseñanza a distancia, así como herramienta de enseñanza virtual en apoyo a la enseñanza presencial.
- El proceso de autoevaluación de los CDM se encuentra consolidado.

– **En el criterio «Organización de los Planes de Estudios» (PLEST):**

- Como norma general, los principales aspectos de los PLEST (objetivos, perfiles de ingreso y egreso, estructura…) están bien definidos.
- Normalmente, las guías docentes proporcionadas a los alumnos, contienen la información clave relativa al conjunto de materias o asignaturas (objetivos, contenidos, metodologías, criterios de evaluación, …)

– **En el criterio «Recursos Humanos»:**

- Por regla general, es necesario incrementar las acciones formativas relacionadas con la capacitación pedagógica de los profesores noveles, proporcionándoles los conocimientos óptimos para el ejercicio de la función docente.
- La rotación en los destinos, asociada a la trayectoria profesional, influye también en los de profesorado militar, afectando al aprovechamiento de la experiencia personal.

– **En el criterio «Recursos Materiales»:**

- Como norma general, los materiales, simuladores y aulas especiales se adecuan a las necesidades de los planes de estudio. Lo mismo ocurre con el número y tamaño de los espacios destinados al personal docente y al personal de administración y servicios (PAS) para el desarrollo de sus funciones.
- En la medida que lo permita el escenario económico, es necesario continuar con la mejora de las instalaciones de vida, alojamiento e instalaciones deportivas.
- Continuar con la actualización de los medios (principalmente para prácticas: vehículos, sistemas de combate…), recursos tecnológicos y la obtención de licencias ofimáticas a todos los CDM. Estos medios y licencias son fundamentales para asegurar un buen desarrollo de las acciones formativas.

– **En el criterio «Desarrollo de los Planes de Estudio»:**

  • Satisfacción de los alumnos con la orientación y tutoría recibida, así como con las acciones de acogida que organizan los centros para facilitar la incorporación del alumnado.
  • Las metodologías de enseñanza adoptadas por el profesorado contribuyen a la consecución de los objetivos de los Planes de Estudios.
  • Como norma general, los sistemas de evaluación resultan coherentes con los objetivos de los Planes de Estudios y con la metodología de enseñanza-aprendizaje empleada.

– **En el criterio «Resultados»:**

  • Elevado rendimiento académico y tasa de éxito de los alumnos.
  • Como norma general, los procesos relacionados con la elaboración y análisis de resultados de las encuestas a los alumnos, profesores y PAS, están sistematizados.

PROCESOS DE EVALUACIÓN EXTERNA en 2024

La Resolución 455/16520/23, de 5 de octubre, de la Subsecretaría de Defensa, fijó los siguientes centros docentes militares, objeto de las evaluaciones externas ordinarias:

– Escuela Militar de Caza y Ataque (Ala 23).
– Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (ESFAS).
– Escuela de Guerra Naval (EGUENA).
– Centro de Formación de Tropa n.º 1 (CEFOT 1).

Del conjunto de estas evaluaciones externas, se destaca lo siguiente:

– La organización de los centros evaluados, y de sus planes de estudio es adecuada a las enseñanzas que imparten, si bien es necesario mejorar la sistematización de algunos de sus procesos.
– Su principal fortaleza es la dedicación y compromiso de su personal con la enseñanza, ya sean profesores o personal de administración y servicios, si bien la mayoría manifiesta carencias de personal.
– La principal área de mejora se identifica en los recursos materiales para la enseñanza: medios para el desarrollo de actividades predominantemente prácticas e instalaciones de vida y alojamiento de alumnos.
– Los resultados que obtienen los centros son más que satisfactorios.

Las conclusiones, desglosadas por centros son:

ALA 23:

Organización del Centro:

– La organización del centro se adecua a las necesidades de gestión y coordinación que plantea el único plan de estudios que se imparte, junto con las otras actividades del ALA 23 como unidad del Ejército del Aire y del Espacio, destacando la eficiencia en la gestión del personal y los recursos materiales disponibles.
– Se ha evidenciado la sistematización de la mayoría de los procesos clave del centro, lo que permite analizar y aplicar las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza dentro de sus posibilidades.

Organización de los Planes de Estudio:

– Se ha evidenciado la constante actualización y mejora de la parte del currículo que es de plena responsabilidad del centro.

Recursos Humanos:

– El personal refleja una gran dedicación e implicación en ofrecer la mejor enseñanza posible, y así es percibido por el alumnado.
– La formación aeronáutica y la experiencia operativa de los profesores de vuelo garantizan la impartición de la más adecuada enseñanza en vuelo, para la cual es necesario seguir manteniendo la ratio deseable profesor-alumno.

Recursos Materiales:

– Destacan las aulas, simuladores y alojamiento de los alumnos.

Desarrollo de los Planes de Estudio:

– Gracias a la flexibilidad en la aplicación del PLEST, los alumnos pueden asistir a distintas actividades (clases de inglés, simuladores, etc.) según sus necesidades o las horas disponibles supeditadas a los vuelos que tienen que realizar.
– Es necesario remarcar la enseñanza individualizada y la acción tutorial ofrecida al alumno.

Resultados:

– El rendimiento de los alumnos es satisfactorio a la vista de la tasa de éxito.
– El nivel de satisfacción de alumnos, profesores y egresados es elevado.

ESFAS:

Organización del Centro:

– Los responsables del centro tienen definida una estrategia para la planificación de la formación de los diferentes planes de estudios, basada en una extensa, completa y detallada regulación normativa interna, que incluye procedimientos para la mejora de la calidad de la enseñanza.

Organización de los Planes de Estudio:

– La estructura de los planes de estudio está bien definida, en cuanto a la distribución de las materias o asignaturas, y su articulación horizontal y vertical evita vacíos y duplicidades. Así mismo existen mecanismos de introducción de mejoras en el corto plazo para mejorar la organización de los mismos.

Recursos Humanos:

– Se ha evidenciado el compromiso y dedicación del profesorado y del personal de administración y servicios.
– El perfil del profesorado se ajusta a las exigencias de las asignaturas que imparte, poseyendo una gran experiencia profesional y preparación técnica.
– La participación de personal externo a la ESFAS está altamente valorada por el alumnado.

Recursos Materiales:

– Las aulas, otros espacios para la docencia y trabajo del alumnado, y el equipamiento de éstas, se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en los Planes de Estudios.

Desarrollo de los Planes de Estudio:

– Las acciones de acogida facilitan la incorporación del alumno y la eficaz acción tutorial contribuye al seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.
– Las metodologías y actividades de enseñanza contribuyen de forma notable a la consecución de los objetivos del Plan de Estudios.
– El principal aspecto a mejorar sería el sistema de evaluación de los resultados de aprendizaje para adquirir determinadas competencias.

Resultados:

– Existe una elevada tasa de éxito en todos los planes de estudio.

EGUENA:

Organización del Centro:

– La organización del centro se adecua a las necesidades de gestión y de coordinación que plantean los diferentes Planes de Estudios que imparte.
– A pesar de que los responsables del centro tienen definida una estrategia para la planificación de los diferentes planes de estudios, se considera conveniente una mayor regulación de normativa interna, que sistematice los procesos clave de la Escuela, incluyendo procedimientos para la mejora de la calidad de la enseñanza.

Organización de los Planes de Estudio:

– La estructura de los Planes de Estudio está bien definida, en cuanto a la distribución de las materias o asignaturas y su articulación horizontal y vertical, evita vacíos y duplicidades.

Recursos Humanos:

– Se ha evidenciado la calidad, el compromiso y dedicación del profesorado y del PAS.

Recursos Materiales:

– Las aulas, otros espacios para la docencia y trabajo del alumnado, y el equipamiento de éstas, se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en los Planes de Estudios.
– Se ofrecen diversos servicios al alumnado que están bien valorados por los mismos.
– En cuanto a las áreas de mejora de este criterio, destacar lo relacionado con la renovación de los medios de proyección, equipos informáticos y licencias de Microsoft Office.

Desarrollo de los Planes de Estudio:

– Las metodologías de enseñanza adoptadas por el profesorado contribuyen de forma notable a la consecución de los objetivos de los planes de estudio.
– Mención especial para las prácticas en el E2T RRHH que están muy bien valoradas por los alumnos.

– El principal aspecto a mejorar sería la confección de un Plan de Acción Tutorial.

Resultados:

– Existe una elevada tasa de éxito en todos los planes de estudio.

CEFOT 1:

Organización del Centro:

– La organización del centro se adecua a las necesidades de gestión y coordinación que plantean los diversos planes de estudios que imparte, junto con las otras actividades propias del centro como los procesos selectivos para los cursos de perfeccionamiento y acceso a la condición de tropa permanente, destacando la eficiencia en la gestión del personal y los recursos materiales disponibles.
– El centro tiene establecidos procedimientos para el análisis e identificación de lecciones aprendidas de cara a la mejora continua.

Organización de los Planes de Estudio:

– El centro dispone de una Guía de programación que sirve de referencia para la planificación de las distintas materias a impartir en función del tiempo disponible para cada ciclo de formación de tropa, estableciendo unas prioridades de contenidos.
– Las Guías Docentes son accesibles y públicas antes de la incorporación de los alumnos a los cursos.

Recursos Humanos:

– El profesorado y PAS está dedicado e implicado en ofrecer la mejor enseñanza posible, y así es percibido por el alumnado.
– Así mismo, existe un adecuado número de personal en comisión de servicio ejerciendo función docente.

Recursos Materiales:

– Los recursos disponibles permiten llevar a cabo la misión del Centro, si bien se requieren algunas mejoras en las instalaciones.

Desarrollo de los Planes de Estudio:

– Las acciones de acogida y de acción tutorial realizadas por sus respectivos responsables están muy bien valoradas por los alumnos y contribuyen a la adaptación de los alumnos a la vida militar y al centro.
– Las metodologías de enseñanza adoptadas por el profesorado son variadas y contribuyen a la consecución de los objetivos de los PLEST.

Resultados:

– El rendimiento de los alumnos es satisfactorio a la vista de la tasa de éxito.

3.4 ASCENSOS Y EVALUACIONES

La Ley 39/2007, de la carrera militar, en su artículo 88, determina que el régimen de ascensos tiene por finalidad asegurar que se disponga de los profesionales con las aptitu-

des y experiencia adecuadas en los sucesivos empleos de cada escala, para conseguir la máxima eficacia y cohesión de las Fuerzas Armadas. Dicho sistema debe potenciar el mérito y la capacidad de sus miembros e incentivar su preparación y dedicación profesional.

Los ascensos al empleo inmediato superior se producirán siempre que se reúnan las condiciones establecidas en aquella Ley y con ocasión de vacante en la escala correspondiente, salvo en los ascensos por antigüedad en que se producirá el ascenso cumplido el tiempo que se determine reglamentariamente para cada empleo y escala.

Los sistemas de ascenso al empleo superior previstos en la Ley de la carrera militar son los siguientes:

a) Elección, en el que los ascensos se producirán entre aquellos militares más capacitados e idóneos para acceder al empleo superior. Por elección se asciende a los empleos de oficial general, coronel, suboficial mayor y cabo mayor. Los ascensos al empleo de teniente coronel en las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros y en la escala de oficiales enfermeros también se efectuarán por el sistema de elección.
b) Clasificación, en el que los ascensos se producirán por el orden derivado de un proceso de evaluación. Por clasificación se asciende a los empleos de teniente coronel, comandante, subteniente y brigada.
c) Antigüedad, en el que el ascenso se produce según el orden del escalafón. Por antigüedad se asciende a los empleos de capitán y sargento primero.
d) Concurso o concurso-oposición, en que los ascensos se producirán entre aquellos que lo soliciten en el orden obtenido en el correspondiente proceso selectivo. Por este sistema se asciende a cabo primero y cabo.

Si en el año 2023 el total de personal militar evaluado en las FAS fue de 17.820 militares, durante el 2024 han sido un total de 19.535 los militares afectados por algún proceso de evaluación de los contemplados en la normativa en vigor. La cifra supone el 16,73% del personal militar en situación administrativa de servicio activo.

Este proceso de evaluaciones, que se repite anualmente, supone una gran carga de trabajo para las estructuras de los ejércitos y sus organizaciones de gestión de recursos humanos.

A continuación, se presenta en detalle la información remitida al OVM por los organismos responsables sobre las diferentes evaluaciones realizadas durante el año 2024.

RESUMEN DEL PERSONAL MILITAR EVALUADO DURANTE 2024

TIPO DE EVALUACIÓN	Cuerpos Comunes	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire y del Espacio	TOTAL
Evaluados para el ascenso	488	2.017	766	879	4.150
Evaluados para asistencia a cursos	65	622	211	278	1.176
Evaluados para diferentes compromisos y permanentes	0	9.628	2.243	2.338	14.209
TOTAL	**553**	**12.267**	**3.220**	**3.495**	**19.535**

FIGURA II (3.4)-1. Fuente: DIGENPER y ejércitos.

3.4.1. Personal evaluado para el ascenso

Con anterioridad al comienzo del ciclo de ascensos que se inició el día primero de julio de 2024 se realizaron las correspondientes evaluaciones en los cuerpos comunes y de los tres ejércitos.

En los cuadros siguientes se presenta el personal evaluado para el ascenso al empleo superior:

CUERPOS COMUNES. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		Cuerpo Militar de Sanidad (Escala Oficiales Enfermeros)		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
GENERAL DE BRIGADA	12	4	4	4	20	10					54
CORONEL	16	13	8	10	22	31			1	0	101
TENIENTE CORONEL	9	8	5	6	4	0	6	5	1	0	44
COMANDANTE	6	3	0	0	0 (6)	0 (11)	21	23	0	0	53 (17)
CAPITAN	5	5	3	8	35	29	12 (3)	13 (2)	1	0	111 (5)
SUBOFICIAL MAYOR									4	1	5
SUBTENIENTE									38	0	38
BRIGADA									39	3	42
TOTAL	48	33	20	28	81 (6)	70 (11)	39 (3)	41 (2)	84	4	448 (22)

FIGURA II (3.4.1)-1. Fuente: Dirección General de Personal

Nota: Entre paréntesis se refiere a personal militar de complemento (MILCOM)

EJÉRCITO DE TIERRA. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CGET		CINET		CIPET		TOTAL H/M		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
GENERAL	90	0	9	0	5	1	104	1	105
CORONEL	233	1	42	0	8	0	283	1	284
TENIENTE CORONEL	181	6	15	6	4	1	200	13	213
COMANDANTE	169	14	7	0	5	3	181	17	198
SUBOFICIAL MAYOR	145	0	0	0	0	0	145	0	145
STTE	482	1	0	0	0	0	482	1	483
BRIGADA	373	57	0	0	0	0	373	57	430
CABO MAYOR	140	19	0	0	0	0	140	19	159
TOTAL	1813	98	73	6	22	5	1908	109	2017

FIGURA II (3.4.1)-2. Fuente: Ejército de Tierra

Nota: CGET= Cuerpo General ET, CINET= Cuerpo Intendencia, CIPET= Cuerpo Ingenieros Politécnicos ET.

ARMADA. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN / IM		CINA		CIA		TOTAL H/M		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CA/ GB	65	0	7	0	7	0	79	0	79
COR/ CN	124	1	8	3	4	2	136	6	142
TCOL/ CF	80	0	9	0	5	0	94	0	94
CTE/ CC	90	2	14	5	5	0	109	7	116
SBMY	55	0	0	0	0	0	55	0	0
STTE	91	3	0	0	0	0	91	3	94
BG	151	14	0	0	0	0	151	14	165
CBMY	21	0	0	0	0	0	21	0	21
TOTAL	677	20	38	8	21	2	736	30	766

FIGURA II (3.4.1)-3. Fuente: Armada

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General Armada/Infantería de Marina. CINA= Cuerpo Intendencia de la Armada. CIA= Cuerpo Ingenieros de la Armada.

EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL H/M		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
GENERAL	47	0	8	0	7	1	62	1	63
CORONEL	86	0	8	0	7	0	101	0	101
TENIENTE CORONEL	48	4	11	4	2	0	61	8	69
COMANDANTE	83	1	4	1	4	0	91	2	93
SUBOFICIAL MAYOR	97	0	0	0	0	0	97	0	97
SUBTENIENTE	261	3	0	0	0	0	261	3	264
BRIGADA	135	10	0	0	0	0	135	10	145
CABO MAYOR	44	3	0	0	0	0	44	3	47
TOTAL	801	21	31	5	20	1	852	27	879

FIGURA II (3.4.1)-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Nota: CGEA= Cuerpo General EA. CINEA= Cuerpo Intendencia del EA. CIEA= Cuerpo Ingenieros del EA.

Durante el año 2024 se evaluaron para el ascenso a 4122 militares, de los cuales 3895 eran cuadros de mando. Ello supuso evaluar a un 9,6% de los cuadros de mando.

3.4.2. Personal evaluado para la asistencia a cursos

Al objeto de seleccionar al personal que debe asistir a los correspondientes cursos de actualización para el desempeño de determinados empleos (en general, para aquellos empleos a los que se asciende por el sistema de elección), se realizaron las correspondientes evaluaciones en los ejércitos, la Armada y los cuerpos comunes. En los cuadros siguientes se presenta el número de personal evaluado.

CUERPOS COMUNES. PERSONAL EVALUADO ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2023/2024

JUNTA PARA :	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		Cuerpo Militar de Sanidad (Escala Oficiales Enfermeros)		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
CADCOG (Ascenso a Oficial General)	6	3	5	1	8	5					28
Curso Actualización cometidos TCOL Escala Oficiales Enfermeros							17	11			28
(Curso Actualización ascenso CTE MILCOM)	1				2	3					6
Curso Actualización ascenso SBMY Cuerpo Musicas Militares									9	0	9
TOTAL	6 (1)	3	5	1	8 (2)	5 (3)	17	11	9	0	65 (6)

FIGURA II (3.4.2)-1. Fuente: Dirección General de Personal

Nota: Entre paréntesis los militares de complemento (MILCOM)

EJÉRCITO DE TIERRA. PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2023/2024

JUNTA	CG ET		CINET		CIPET		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
ASCENSO OFICIAL GENERAL	76	0	7	0	4	0	87
OTROS CURSOS	15	0	0	0	6	0	21
SUBOFICIAL MAYOR	242	0	0	0	0	0	242
CABO MAYOR	215	57	0	0	0	0	272
TOTAL	548	57	7	0	10	0	622

FIGURA II (3.4.2)-2. Fuente: Ejército de Tierra

Nota: CGET= Cuerpo General ET, CINET= Cuerpo Intendencia, CIPET= Cuerpo Ingenieros Politécnicos.

ARMADA. PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2023/2024

JUNTA	CG FN / IM		CINA		CIA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
ASCENSO OFICIAL GENERAL	48	0	7	0	3	1	59
OTROS CURSOS	18	1	0	0	0	0	19
SUBOFICIAL MAYOR	58	1	0	0	0	0	59
CABO MAYOR	63	11	0	0	0	0	74
TOTAL	187	13	7	0	3	1	**211**

FIGURA II (3.4.2)-3. Fuente: Armada

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General Armada/Infantería de Marina. CINA= Cuerpo Intendencia de la Armada. CIA= Cuerpo Ingenieros de la Armada.

EJÉRCITO AIRE Y DEL ESPACIO. PERSONAL EVALUADO ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2023/2024

JUNTA	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
ASCENSO OFICIAL GENERAL	54	0	5	0	1	1	61
OTROS CURSOS	0	0	0	0	15*	1*	0
SUBOFICIAL MAYOR	134	2	0	0	0	0	136
CABO MAYOR	61	4	0	0	0	0	65
TOTAL	249	6	5	0	16	2	**278**

FIGURA II (3.4.2)-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Notas: CGEA= Cuerpo General EA. CINEA= Cuerpo Intendencia del EA. CIEA= Cuerpo Ingenieros del EA. Los datos con * corresponden a la escala técnica de ingenieros.

Durante 2024 se ha evaluado a un total de 1176 militares para la asistencia a cursos de actualización para el desempeño de los cometidos del empleo superior.

3.4.3. Evaluaciones para la renovación de compromiso, compromiso de larga duración y condición de permanente

La Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, determina, en su artículo 8, que para las renovaciones de compromiso será preceptivo haber sido evaluado previamente y declarado idóneo. De la misma manera, en el artículo 9, se regula la necesidad de haber sido evaluado previamente para suscribir el compromiso de larga duración. Asimismo, el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, recoge en el artículo 11 que los militares de tropa y marinería que tengan suscrito un compromiso de larga duración serán evaluados antes de establecer una relación de servicios de carácter permanente, adquiriendo en tal caso la condición de militar de carrera.

En el cuadro siguiente se presenta la información recibida sobre el personal MTM evaluado para estas finalidades por parte de los ejércitos.

EVALUADOS PARA COMPROMISOS Y CONDICION DE PERMANENTE 2024

JUNTA	E. TIERRA		ARMADA		E. AIRE		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
Renovación de compromiso	3.769	455	784	154	953	193	6.308
Compromiso de larga duración	2.548	191	715	102	445	61	4.062
Condición de permanente	2.062	603	375	113	485	201	3.839
TOTAL	8.379	1.249	1.874	369	1.883	455	14.209

FIGURA II (3.4.3)-1. Fuente: Ejércitos y Armada

Nota: Cuerpos Generales del ET, Armada-Infantería de Marina y del Ejército del Aire y del Espacio.

Se observa un notable incremento de personal evaluado respecto al anterior ciclo de evaluación, al pasar de 12.568 evaluados, en el ciclo 2023/2024, a 14.209 en el 2024/2025. Lo que ha significado un mayor esfuerzo por parte de las correspondientes juntas de evaluación.

3.4.4. Renuncias a la evaluación para el ascenso

El artículo 92.3 de la Ley de la carrera militar, prevé que aquellos que hayan sido incluidos en una zona de evaluación puedan solicitar su exclusión de la misma. En las evaluaciones realizadas en el año 2024 se han producido las siguientes solicitudes de exclusión del proceso de evaluación:

CUERPOS COMUNES. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACION PARA ASCENSO 2023-2024

JUNTA DE ASCENSO A	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		Cuerpo Militar de Sanidad (Escala Oficiales Enfermeros)		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
General de Brigada	-		2	-	1	1					4
Coronel	-		1	-	3	7					11
Teniente Coronel	2		2	2	-	-	7	1			14
Comandante					1	-	13	15			29
Capitán							-	1			1
Suboficial Mayor									5		5
Subteniente									-		0
Brigada									-		0
TOTAL	2	0	5	2	5	8	20	16 (1)	5	0	63

FIGURA II (3.4.4)-1. Fuente: Dirección General de Personal

Nota: Entre paréntesis, los militares de complemento. (1 Capitán MILCOM)

EJERCTO DE TIERRA. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACION 2023/2024

JUNTA DE ASCENSO A	CG ET		CINET		CIPET		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
GB	1	0	0	0	1	0	2
COR	42	0	6	0	3	0	51
TCOL	16	0	1	1	4	0	22
CTE	1	0	0	0	0	0	1
SBMY	55	0	0	0	0	0	55
STTE	56	0	0	0	0	0	56
BG	8	0	0	0	0	0	8
CBMY	33	4	0	0	0	0	37
TOTAL	212	4	7	1	8	0	232

FIGURA II (3.4.4)-2. Fuente: Ejército de Tierra

Nota: CGET= Cuerpo General ET, CINET= Cuerpo Intendencia, CIPET= Cuerpo Ingenieros Politécnicos.

ARMADA. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACION CICLO 2023-2024

JUNTA DE ASCENSO A	CG FN / IM		CINA		CIA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
CA/ GB	0	0	1	0	0	0	1
COR/ CN	8	0	1	0	0	0	9
TCOL/ CF	13	0	1	0	0	0	14
CTE/ CC	3	1	0	0	0	0	4
SBMY	39	0	0	0	0	0	39
STTE	0	0	0	0	0	0	0
BG	4	0	0	0	0	0	4
CBMY	6	0	0	0	0	0	6
TOTAL	73	1	3	0	0	0	**77**

FIGURA II (3.4.4)-3. Fuente: Armada

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General Armada/Infantería de Marina. CINA= Cuerpo Intendencia de la Armada. CIA= Cuerpo Ingenieros de la Armada.

EJERCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACION CICLO 2023/2024

JUNTA DE ASCENSO A	CGEA		CINEA		CIEA		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	
GB	1	0	0	0	0	0	1
COR	12	0	4	0	1	0	17
TCOL	5	0	0	0	0	0	5
CTE	5	0	0	0	0	0	5
SBMY	26	0	0	0	0	0	26
STTE	2	0	0	0	0	0	2
BG	0	0	0	0	0	0	0
CBMY	23	4	0	0	0	0	27
TOTAL	74	4	4	0	1	0	**83**

FIGURA II (3.4.4)-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Nota: CGEA= Cuerpo General EA. CINEA= Cuerpo Intendencia del EA. CIEA= Cuerpo Ingenieros del EA.

3.4.5. Personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones

El mismo artículo 92.3 de la Ley de la carrera militar, indica también que los que renuncien a ser evaluados para el ascenso en dos ocasiones permanecerán en su empleo hasta su pase a la situación de reserva. Y el artículo 98 determina que, si un militar es declarado no apto más de dos veces en la evaluación para el ascenso al mismo empleo, el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente elevará la propuesta al Ministro de Defensa, quien, si procede, declarará al afectado no apto para el ascenso con carácter definitivo.

El Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, señala el número máximo de ciclos en que se puede ser evaluado para el ascenso por elección y para la asistencia a los

cursos de actualización. Al finalizar el presente informe, el personal militar que no puede ascender es el siguiente:

CUERPOS COMUNES. PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

EMPLEOS	Cuerpo Jurídico Militar		Cuerpo Militar de Intervención		Cuerpo Militar de Sanidad		Cuerpo Militar de Sanidad (Escala Oficiales Enfermeros)		Cuerpo de Músicas Militares		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Coronel	-	-	-	-	1	1					2
Teniente Coronel	-	-	1	-	5	13			-	-	19
Comandante	-	-	-	-	15	6	-	-	-	-	21
Capitán	-	-	-	-	-	-	2	3	-	-	5
Teniente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Subteniente									-	-	0
Brigada									2	0	2
TOTAL	0	0	1	0	6 (15)	14 (6)	2	3	2	0	**23 (26)**

FIGURA II (3.4.5)-1. Fuente: Dirección General de Personal

Nota: Entre paréntesis los militares de complemento.

EJÉRCITO DE TIERRA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

EMPLEOS	CG ET		CINET		CIPET	
	H	M	H	M	H	M
TCOL	166	0	1	0	2	0
CTE	0	0	3	0	5	0
STTE	20	0	0	0	0	0
BG	9	0	0	0	0	0
TOTAL	**195**	0	**4**	0	**7**	0

FIGURA II (3.4.5)-2. Fuente: Ejército de Tierra

Nota: CGET= Cuerpo General ET. CINET= Cuerpo Intendencia. CIPET= Cuerpo Ingenieros Politécnicos.

ARMADA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

EMPLEOS	CG FN / IM		CINA		CIA	
	H	M	H	M	H	M
TCOL / CF.	54	0	5	0	1	60
CTE/ CC	24	0	1	0	0	25
STTE	278	0	0	0	0	278
BG	2	0	0	0	0	2
TOTAL	**358**	0	**6**	0	1	365

FIGURA II (3.4.5)-3. Fuente: Armada

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General Armada/Infantería de Marina. CINA= Cuerpo Intendencia de la Armada. CIA= Cuerpo Ingenieros de la Armada.

EJÉRCITO DEL AIRE - PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER

EMPLEOS	CGEA		CINEA		CIEA	
	H	M	H	M	H	M
TCOL	15	0	1	0	1	0
CTE	0	0	1	0	0	0
STTE	4	0	0	0	0	0
BG	10	0	0	0	0	0
TOTAL	**29**	0	**2**	0	1	0

FIGURA II (3.4.5)-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Nota: CGEA= Cuerpo General EA. CINEA= Cuerpo Intendencia del EA. CIEA= Cuerpo Ingenieros del EA.

Una vez más resulta llamativo el dato de la Armada respecto a los subtenientes (278, y el año pasado 331), si se compara con los otros dos ejércitos (E. Tierra 20 y E. Aire y del Espacio 4). Sería conveniente analizar las causas. Igualmente se observa que globalmente el personal del Ejército del Aire y del Espacio que ya no puede ascender es muy reducido en comparación con el ET y la Armada.

3.5. DESTINOS

La carrera militar se desarrolla mediante el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos al objeto de poder desempeñar los cometidos y funciones de los diversos destinos que integran la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas.

Por ello, junto al ascenso a los sucesivos empleos y la formación y preparación técnica para asumir puestos de mayor responsabilidad, la ocupación de diferentes destinos se convierte para el militar en un elemento clave y fundamental de su carrera y promoción profesional.

Por la forma en que se adjudican, los destinos militares se clasifican en:

– Destinos de libre designación, que son aquellos para los que se precisan condiciones profesionales y personales de idoneidad que apreciará discrecionalmente la autoridad que haya de adjudicarlo.
– Destinos por concurso de méritos, que son los que se asignan teniendo en cuenta determinados méritos relacionados con los requisitos exigidos para el puesto que ha de ocuparse.
– Destinos de provisión por antigüedad, que son los que se asignan por orden de escalafón.

Por su parte, por el carácter con que se asignan, los destinos militares se clasifican en voluntarios y forzosos, siendo éstos últimos aquellos que se adjudican en ausencia de peticionarios con carácter voluntario.

En cuanto al tiempo de permanencia en los destinos, puede decirse que, con carácter general, el tiempo mínimo de permanencia será de dos años si el destino ha sido asignado con carácter voluntario, y de un año si lo ha sido con carácter forzoso. Y en cuanto al tiempo máximo que se puede permanecer en un destino, serán el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada los que, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán establecerlos en los destinos que consideren necesario, si bien en ese caso no podrán exceder de diez años.

La respectiva valoración que tienen los destinos militares, que es determinada y previamente publicada por las autoridades antes citadas, y el tiempo que se permanece en el destino ocupado, son, junto a otros, elementos fundamentales que se tienen especialmente en consideración en los procesos de evaluación para el ascenso al empleo superior, de forma que la preparación para poder optar a destinos de mayor responsabilidad y la permanencia por un periodo determinado de tiempo en el mismo son factores que el militar debe tener en cuenta a los efectos de su mejor promoción profesional.

En definitiva, lo anteriormente expuesto sobre el régimen de destinos del personal militar puede servir para entender que la movilidad funcional del militar, mediante constantes cambios de destino, constituye una característica propia de la carrera militar y un factor esencial para su desarrollo profesional. Además, existen determinados supuestos en los que el cambio de destino lleva consigo un cambio de lugar de residencia, generando derecho a una indemnización por traslado de residencia que incluirá, esencialmente, el abono de los gastos de viaje tanto del militar afectado como los de su familia, así como el de los gastos de transporte del mobiliario. Entre estos supuestos se encuentra el traslado por cambio forzoso de destino, por ascenso, para devengar diferentes títulos, diplomas o aptitudes o por el cumplimiento de las condiciones de mando.

El régimen jurídico de estas indemnizaciones es el mismo que se aplica al resto del personal al servicio de la Administración General del Estado, en la Seguridad Social o a los miembros de las carreras judicial y fiscal. Si bien, la movilidad de los militares es muy superior a la del resto de servidores públicos.

En los cuadros siguientes puede verse el número de cambios de destino que ha habido en los tres ejércitos y en el Órgano Central durante el año 2024, distribuidos por categorías militares, por sexo y distinguiendo según el carácter, forzoso o voluntario, de la adjudicación del destino.

CAMBIOS DE DESTINO EN LOS EJÉRCITOS Y ARMADA EN 2024

CATEGORÍA	EJÉRCITO DE TIERRA				ARMADA				EJÉRCITO DEL AIRE			
	Voluntario		Forzoso		Voluntario		Forzoso		Voluntario		Forzoso	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficiales	976	43	90	26	1.405	93	544	41	658	47	22	0
Suboficiales	1.728	107	238	11	1.463	138	916	122	610	58	36	2
Tropa y Marinería	3.713	444	572	41	1.611	330	1.833	369	1.319	331	35	8
TOTAL	**6.417**	**594**	**900**	**78**	**4.479**	**561**	**3.293**	**532**	**2.587**	**436**	**93**	**10**
	7.989				**8.865**				**3.126**			

FIGURA II (3.5)-1. Fuente: Ejércitos y Armada

En 2024 se han producido 19.980 cambios de destino en los tres ejércitos. Son 2062 cambios más que en el año 2023 y se observa que es en la Armada donde más se producen con gran diferencia, especialmente si se comparan con el Ejército de Tierra que es mucho más numeroso. Resulta llamativo el elevado número de cambios de destino que tienen carácter forzoso.

Se contabilizan, a continuación, los cambios producidos únicamente entre destinos del Órgano Central (no entre el OC y los Ejércitos/Armada). Se señala que, al estar la mayoría de los puestos de las unidades, centros y organismos del OC ubicados en Madrid, el cambio de destino no trae consigo en su mayor parte cambio de residencia.

CAMBIOS DE DESTINO EN EL ORGANO CENTRAL EN EL AÑO 2024

EJÉRCITO DE PERTENENCIA	CATEGORÍA	CARÁCTER DESTINO				TOTAL
		Forzoso		Voluntario		
		H	M	H	M	
Cuerpos Comunes	Oficiales	29	19	101	82	231
	Suboficiales	2		2		4
	TOTAL	31	19	103	82	235
Ejército de Tierra	Oficiales			296	8	304
	Suboficiales	1		161	8	170
	Tropa		1	126	20	147
	TOTAL	1	1	583	36	621
Armada	Oficiales			69	2	71
	Suboficiales	1		19		20
	Tropa y Marinería	24	7	14		45
	TOTAL	25	7	102	2	136
Ejército del Aire y del Espacio	Oficiales			64	5	69
	Suboficiales			25	2	27
	Tropa	3	1	22	2	28
	TOTAL	3	1	111	9	124
TOTAL		60	28	899	129	1.116

FIGURA II (3.5)-2. Fuente: Dirección General de Personal

Se observa que el número de cambios de destino. En estos casos, es prácticamente el mismo que los producidos en 2023.

Todos estos aspectos, relativos a los cambios de destino, forman parte de lo que denominamos «movilidad geográfica del militar» y se analizan con mayor detenimiento en el apartado correspondiente de este informe.

4. RECONOCIMIENTOS DE CARÁCTER HONORÍFICO: RECOMPENSAS MILITARES, ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO

4.1. RECOMPENSAS MILITARES

Las recompensas militares tienen por finalidad premiar y distinguir al personal militar o civil por la realización de acciones, hechos o servicios que impliquen reconocido valor militar, o porque sean de destacado mérito o importancia para las Fuerzas Armadas, así como para la Defensa Nacional.

Las recompensas militares revisten gran trascendencia en los aspectos moral y orgánico de las Fuerzas Armadas, al constituir tanto un estímulo permanente para la superación en el cumplimiento del deber y del servicio, junto con los sacrificios, riesgos y dedicación inherentes a la vida militar, como un factor importante de selección para la organización militar, al destacar a los miembros de las Fuerzas Armadas tanto en el ejercicio del mando como en las demás funciones militares que les corresponden, al acreditar las condiciones morales, físicas e intelectuales que se requieren para su concesión.

Por Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, se aprueba Reglamento general de recompensas militares, donde se describe, define y determina la finalidad de cada una de ellas, y se regulan los correspondientes procedimientos para la concesión, así como los derechos inherentes que correspondan.

Las recompensas militares en vigor son las siguientes:

a) Cruz Laureada de San Fernando.
b) Medalla Militar.
c) Cruz de Guerra.
d) Medalla del Ejército, Medalla Naval y Medalla Aérea.
e) Cruces del Mérito Militar, del Mérito Naval y del Mérito Aeronáutico, con distintivos rojo, azul, amarillo y blanco.
f) Citación como distinguido en la Orden General.
g) Mención honorífica.

4.1.1. Cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo

Conforme al Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, las cruces del mérito militar, del mérito naval y del mérito aeronáutico con distintivo rojo se concederán a aquellas personas que, con valor, hayan realizado acciones, hechos o servicios eficaces en el transcurso de un conflicto armado o de operaciones militares que impliquen o puedan implicar el uso de fuerza armada, y que conlleven unas dotes militares o de mando significativas.

También podrán ser concedidas estas cruces del mérito, con distintivo rojo, a las personas que fallezcan en acto de servicio en misiones en el exterior, como consecuencia de acciones violentas de elementos hostiles.

Las cruces del mérito militar, del mérito naval y del mérito aeronáutico con distintivo azul se concederán por acciones, hechos o servicios extraordinarios que se llevan a cabo en operaciones derivadas de un mandato de las Naciones Unidas o en el marco de otras operaciones internacionales, siempre que no conlleve una Cruz con distinto rojo.

Las cruces del mérito militar, del mérito naval y del mérito aeronáutico, con distintivo amarillo, se concederán por acciones, hechos o servicios que entrañen grave riesgo y en los casos de lesiones graves o fallecimiento, como consecuencia de actos de servicio, siempre que impliquen una conducta meritoria. También podrán ser otorgadas dichas cruces con distintivo amarillo a las personas que en acto de servicio o con ocasión de este fallezcan o sufran lesiones graves, sin haber contribuido, por imprudencia, desobediencia u otras circunstancias, a este resultado.

La concesión de estas recompensas no lleva aneja ventaja económica ni pensión alguna.

En el siguiente cuadro se presenta el número de cruces del mérito militar, naval y aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo, concedidas a los miembros de las Fuerzas Armadas en el año 2024.

CRUCES CON DISTINTIVO ROJO, AZUL Y AMARILLO CONCEDIDAS EN 2024

CRUZ/DISTINTIVO		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA		TOTAL
		H	M	H	M	H	M	
Distintivo Rojo	MILITAR							
	NAVAL							
	AERONÁUTICO							
Distintivo Azul	MILITAR	4		1		3		8
	NAVAL	1						1
	AERONÁUTICO							
Distintivo Amarillo	MILITAR				1	9		10
	NAVAL					1		1
	AERONÁUTICO	1				1		2
TOTAL		6		1	1	14		22

FIGURA II (4.1.1)-1 Fuente: Dirección General de Personal

No se ha concedido ninguna Gran cruz de los citados distintivos, las cuales corresponderían, en su caso, a la categoría de oficiales generales.

4.1.2. Grandes cruces y cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo blanco.

Las cruces del mérito militar, del mérito naval y del mérito aeronáutico con distintivo blanco se concederán por méritos, trabajos, acciones, hechos o servicios distinguidos, que se efectúen durante la prestación de las misiones o servicios que ordinaria o extraordinariamente sean encomendados a las Fuerzas Armadas o que estén relacionados con la Defensa. La concesión de dichas recompensas no lleva aneja ventaja económica. Las cruces del mérito militar, del mérito naval y del mérito aeronáutico se conceden a los oficiales generales como Gran cruz. (Art. 34 del Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto.)

En los siguientes cuadros se presenta el número de Grandes cruces del mérito militar, naval y aeronáutico con distintivo blanco concedidas a los oficiales generales de las

Fuerzas Armadas, así como las cruces del mérito militar, naval y aeronáutico, con distintivo blanco concedidas al resto del personal militar en el año 2024 con motivo de la Pascua Militar y el aniversario de la Proclamación de Su Majestad el Rey.

GRANDES CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2024

GRANDES CRUCES	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Mérito Militar	1		18		2				21
Mérito Naval		1	1		11		1		14
Mérito Aeronáutico	2	1	1				6	1	11
TOTAL	3	2	20		13		7	1	46

FIGURA II (4.1.2)-1. Fuente: Dirección General de Personal

CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2024

CRUZ	CATEGORÍA	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Mérito Militar	OFICIALES	48	31	602	29	29	4	23	5	702	69
	SUBOFICIALES	9	1	929	55	4	1	4		946	57
	TROPA Y MARINERÍA	1		2.819	446	8	1	1		2.829	447
	TOTAL	58	32	4.350	530	41	6	28	5	4.477	573
Mérito Naval	OFICIALES	19	12	54	1	213	7	24	3	310	23
	SUBOFICIALES	3		30		201	21	9		243	21
	TROPA Y MARINERÍA	1		21	8	507	78	3	1	532	87
	TOTAL	23	12	105	9	921	106	36	4	1.085	131
Mérito Aeronáutico	OFICIALES	20	20	41	1	22	1	198	16	281	38
	SUBOFICIALES	6	1	17		6		326	42	355	43
	TROPA Y MARINERÍA		1	9	3	3	1	464	127	476	132
	TOTAL	26	22	67	4	31	2	988	185	1.112	213
TOTAL		107	66	4.522	543	993	114	1.052	194	6.674	917

FIGURA II (4.1.2)-2. Fuente: Dirección General de Personal

De donde se aprecia que alrededor de un 6% del total de personal militar resulta acreedor de estas recompensas.

4.1.3. Menciones honoríficas

La mención honorífica es la recompensa militar que sirve para premiar la realización de servicios, trabajos y estudios de diversa índole y que se consideren destacados por contribuir al progreso militar, naval o aeronáutico de la Nación, cuando no corresponda otra recompensa.

MENCIONES HONORÍFICAS CONCEDIDAS EN 2024

CATEGORÍAS	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
OFICIALES	25	29	243	9	72	2	65	8	405	48
SUBOFICIALES	8		384	28	92	12	125	10	609	50
TROPA Y MARINERÍA	1	1	1.064	174	206	36	158	48	1.429	259
TOTAL	34	30	1.691	211	370	50	348	66	2.443	357

FIGURA II (4.1.3)-1. Fuente: Dirección General de Personal

El número de menciones honoríficas concedidas en el año 2024, con carácter ordinario, con motivo de la Pascua Militar y por el aniversario de la Proclamación de Su Majestad el Rey, se refleja en el cuadro anterior, por sexo y categorías militares.

4.2. ASCENSOS CON CARÁCTER HONORÍFICO

El artículo 24 de la Ley de la carrera militar determina en su apartado 1, que, en atención a méritos excepcionales o circunstancias especiales el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, podrá conceder, con carácter honorífico, el empleo inmediato superior a los militares que hayan pasado a retiro o resuelvan su compromiso. Los empleos con carácter honorífico también se podrán conceder a título póstumo. Conviene observar el carácter discrecional de tales ascensos (podrá y podrán).

Sin embargo el apartado 2, párrafo segundo del citado artículo, determina que, en todo caso, se iniciará expediente para la concesión del empleo superior con carácter honorífico y se concederá a los militares fallecidos en acto de servicio o que se retiren o resuelvan su compromiso por incapacidad permanente para el servicio, siempre que se produzca en acto de servicio o como consecuencia del mismo, salvo que exista propuesta motivada contraria a la concesión de dicho empleo, en cuyo caso el Ministro de Defensa acordará sobre la posible elevación al Consejo de Ministros. Se observa aquí el carácter imperativo cuando concurran tales circunstancias (en acto de servicio o como consecuencia del mismo).

En ningún caso los empleos concedidos con carácter honorífico llevarán consigo beneficio económico de naturaleza alguna ni serán considerados a efectos de derechos pasivos.

Por otra parte, la Disposición transitoria decimotercera de la Ley regula la concesión del empleo superior con carácter honorífico a oficiales y, al empleo de teniente, con igual carácter, para los suboficiales que hayan pasado o pasen a retiro por insuficiencia de condiciones psicofísicas producidas en acto de servicio y cumplan determinadas condiciones establecidas en dicha disposición. En el siguiente cuadro se presenta el número de expedientes abiertos durante el año 2024 con arreglo al Artículo 24 y a la Disposición Transitoria 13 de la Ley de la carrera militar.

EXPEDIENTES TRAMITADOS CONFORME A LA LEY 39/2007 DE LA CARRERA MILITAR		OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA	
		H	M	H	M	H	M
ET	Expedientes Art. 24	1	0	4	0	16	0
	Expedientes DT 13	5	0	59	0	0	0
	Expedientes remitidos a SUBDEF	3	0	4	0	19	0
AR	Expedientes Art. 24	0	0	0	0	3	0
	Expedientes DT 13	0	0	0	0	0	0
	Expedientes remitidos a SUBDEF	0	0	0	0	0	0
EA	Expedientes Art. 24	0	0	0	0	0	0
	Expedientes DT 13	0	0	11	0	0	0
	Expedientes remitidos a SUBDEF	0	0	0	0	0	0
CC	Expedientes Art. 24						
	Expedientes DT 13			5			
TOTAL		9		83		38	

FIGURA II (4.2)-1. Fuente: DIGENPER, ejércitos y Armada

El número de ascensos honoríficos concedidos en 2024 es el siguiente:

– Ejército de Tierra:

  - A título póstumo: 15.
  - Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 7.

– Armada.

  • A título póstumo: 3
  • Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 0

– Ejército del Aire y del Espacio.

  • A título póstumo: 1
  • Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 2.

– Cuerpos Comunes:

  • Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 5.

5. EL INSTITUTO DE LA VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA INVIED O.A.

5.1. LA CREACIÓN DEL INVIED O.A.

El INVIED O.A. es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Defensa, adscrito a la Secretaría de Estado de Defensa. Fue creado por la disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, mediante la refundición de dos organismos autónomos preexistentes: el Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas (INVIFAS) y la Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (GIED). Esta fusión tenía como objetivo optimizar la gestión y enajenación del patrimonio inmobiliario del Ministerio de Defensa, así como asumir las funciones, derechos y obligaciones de los organismos precedentes. Posteriormente, en cumplimiento de las propuestas de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas, mediante la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, se aprobó la integración del Servicio Militar de Construcciones (SMC) en el INVIED, ampliando así sus competencias y recursos.

El funcionamiento y las competencias del INVIED están regulados por su Estatuto, aprobado por el Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre. Este estatuto establece la naturaleza, régimen jurídico, funciones y estructura orgánica del organismo, detallando sus atribuciones en la gestión del patrimonio inmobiliario de la defensa y en el apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Como podemos leer en la memoria del INVIED, en el punto 1., la principal misión del INVIED es «la integración de las políticas de gestión del mismo con el resto de políticas de Defensa, mediante la enajenación de bienes inmuebles con el fin de obtener recursos para la modernización y profesionalización de las FAS». Dentro de esta misión principal no se encuentra el apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, aparece reflejado como uno de sus cinco objetivos Estratégicos, que son los siguientes:

1) Venta de inmuebles propios y desafectados puestos a disposición.
2) Inversiones en infraestructuras, armamento, equipamiento y material de la Defensa Nacional.

3) Gestión y mantenimiento de inmuebles pertenecientes al MINISDEF y al propio INVIED O.A.
4) Apoyo a la movilidad geográfica del personal de las FAS.
5) Coadyuvar a las políticas públicas en particular la política de vivienda y ordenación del territorio.

De estos cinco objetivos, no entraremos en los que no afectan directamente al personal de las FAS. Sin embargo, profundizaremos en el principio fundamental establecido en la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, citado como el cuarto objetivo Estratégico, y desarrollado en el vigente Estatuto del INVIED, que es facilitar la movilidad geográfica del personal militar en activo, o en reserva con destino, en uno de sus aspectos claves, que es el de atender a sus necesidades de vivienda por cambio de destino y localidad. Para ello, el INVIED emite, dentro de su Plan de Actuación del ejercicio anual y de acuerdo al RD 1080/2017, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo, el Plan Director en el que se establecerán los criterios a seguir en el desarrollo y ejecución de las medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, y que se traducen en tres concretamente; la compensación económica por cambio de destino y localidad, la adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial y, finalmente, la concesión de ayudas económicas para el acceso a la vivienda en propiedad. Estas tres medidas se desarrollarán a continuación.

En resumen, el INVIED se encarga, entre otras cuantas funciones, de gestionar el patrimonio inmobiliario del Ministerio de Defensa, facilitando el acceso a la vivienda para el personal militar y apoyando la movilidad geográfica, con el fin de mitigar los desafíos relacionados con la vivienda que enfrentan los miembros de las Fuerzas Armadas españolas.

5.2. LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Ya el RD 1751/1990, que suprime los antiguos patronatos de casas militares de los ejércitos, imprime un cambio de política de vivienda, mediante una nueva organización administrativa, de manera que se crea el INVIFAS, que buscaba combinar la oferta de vivienda con un sistema indemnizatorio subsidiario.

En el artículo 1º de este RD 1751/1990 se dispone que:

> *«el Ministerio de Defensa, de acuerdo con las necesidades del planeamiento de la defensa militar, adoptará las medidas oportunas para cubrir las necesidades de vivienda de los miembros de las Fuerzas Armadas derivadas de su movilidad; para reconocer, en su defecto, compensaciones económicas de carácter sustitutorio y para fomentar el acceso de los miembros de las Fuerzas Armadas a la propiedad de viviendas.»*

La compensación económica así regulada tenía en cuenta, al menos,

> *«el importe de los cánones de uso de viviendas militares de apoyo logístico, la evolución del índice de precios al consumo, el índice de viviendas en alquiler y las distintas zonas en que, a estos efectos, pueda dividirse el territorio nacional.»*

Hay que destacar que la compensación económica sustitutoria no tenía una prescripción por tiempo, sino por la oferta de una vivienda militar (o su rechazo voluntario), o por la adjudicación de la vivienda militar.

La Ley 26/1999 de medidas de apoyo a la movilidad geográfica supone un giro brusco a las políticas llevadas a cabo hasta entonces. En el apartado II de la parte expositiva dice que:

> *«El principio esencial de esta Ley sigue siendo el tradicional de facilitar la movilidad geográfica del militar en servicio activo mediante el apoyo a sus necesidades de vivienda por cambio de destino y localidad. Ese principio se concreta a través de una compensación económica o, en casos singulares, facilitándole vivienda militar. He aquí con la alteración en el orden en el que se citan los dos tipos de apoyos, compensación o vivienda, y el carácter residual en la concesión de esta última, el cambio sustancial que se pretende introducir con esta Ley. Al militar que cambie de destino y localidad se le reconocerá por un período de tres años como máximo una compensación económica que le permita atender sin grave quebranto los problemas derivados de su movilidad.»*

Por lo tanto, con esta Ley desaparece la oferta de vivienda y además la compensación será percibida por un máximo de 36 meses, lo cual supone un cambio más que notable y que va a repercutir, desde entonces, en la perdida de nivel adquisitivo de aquellos que no perciban la compensación, o la de aquellos que dejen de percibirla una vez superados los 36 meses fijados. Este cambio reduce los beneficios y las ayudas que hasta entonces habían recibido los militares.

También, en la parte expositiva de la ley, se reconoce que está cambiando el modelo de las FAS pasando a unas FAS profesionales y, por ello, se amplía el número de beneficiarios de la Ley a los militares de complemento y MTM, en las mismas condiciones que al militar de carrera, siempre que hayan cumplido cinco años de tiempo de servicios.

Resumiendo, la compensación económica pasa a ser la principal medida de apoyo a la movilidad geográfica. Se trata de una ayuda, de carácter no retributivo en concepto de apoyo a las necesidades de vivienda por cambio de destino y localidad, para que el militar pueda atender los problemas derivados de la movilidad geográfica, por un plazo máximo de treinta y seis meses.

Aunque se reconoce que el elemento «sustancial» a la movilidad es la compensación económica, no obstante, no la va a percibir todo el mundo y, el que lo haga, será de modo temporal salvo que cada 36 meses cambie de destino, lo cual no responde ni a los requisitos de la Institución (gestión de tiempos máximos y mínimos, condiciones para el ascenso, etc.), ni a los de los individuos ni a los de sus familias.

Con respecto a las cuantías de la compensación, la Ley 26/1999, en el artículo 3, apartado1 y en su desarrollo, y en el artículo 62 apartado 1 del vigente Estatuto del INVIED, aprobado por el RD 1080/2017, de 29 de diciembre, se establece que la cuantía de la compensación económica será fijada cada año por orden de la persona titular del Ministerio de Defensa, teniendo en cuenta los precios del mercado de alquiler de viviendas en las diferentes localidades y las equivalencias entre los empleos militares y los grupos/subgrupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas.

Actualmente existen 8 grupos de localidades, siendo el grupo «0» el correspondiente a las localidades donde el precio del alquiler de viviendas es superior al resto (ver ANEXO K). En los restantes grupos han existido ligeros cambios de localidades entre ellos, pero desde 2013 hasta 2023 los importes asignados a cada grupo y categoría no se modificaron.

Ahora bien, en julio de 2023 se publicó la Instrucción 36/2023, de 18 de julio, de la Ministra de Defensa, por la que se acuerda que la Secretaria de Estado de Defensa proceda a la elaboración de una nueva Orden Ministerial que amplíe las formas para acreditar el cambio de residencia habitual y fije, en su caso, nuevas cuantías de la compensación económica por razón de movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas. Así, el 1 de enero de 2024 entró en vigor la Orden Ministerial 51/2023, de 22 de diciembre, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación.

En la exposición de motivos de dicha Orden Ministerial se expresa que:

> *«En esta nueva Orden Ministerial se modifican las cuantías hasta ahora vigentes, con el objeto de adaptar éstas a la realidad del mercado del alquiler en España, poniendo especial énfasis en aquellas zonas donde el citado mercado está particularmente tensionado, en cumplimiento de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de la Fuerzas Armadas.»*

Las cuantías de la compensación económica actuales son las siguientes:

Cuantías mensuales de la compensación económica				
GRUPOS DE LOCALIDADES	GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL			
	Subgrupo A-1	Subgrupo A-2	Subgrupo C-1	Subgrupo C-2
GRUPO 0	783,94 €	695,43 €	602,48 €	518,74 €
GRUPO 1	735,50 €	629,71 €	525,78 €	452,62 €
GRUPO 2	626,97 €	534,50 €	446,17 €	383,95 €
GRUPO 3	554,10 €	472,31 €	394,13 €	339,13 €
GRUPO 4	481,26 €	410,07 €	342,13 €	294,29 €
GRUPO 5	408,39 €	347,90 €	290,11 €	249,45 €
GRUPO 6	335,51 €	285,67 €	238,09 €	204,57 €
GRUPO 7	262,68 €	223,53 €	186,07 €	159,77 €

FIGURA II (5.2)-1. Fuente: Anexo III de la OM 51/2023, de 22 de diciembre

La aplicación de esta nueva Orden Ministerial ha hecho que el número de solicitudes de compensación económica haya aumentado visiblemente en este último año 2024, pasando de 7774 del año 2023 a ser de 11.161 nuevos solicitantes, lo que supone un aumento del 30,3%:

SOLICITUDES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA					
	2020	2021	2022	2023	2024
SUBGRUPO A-1	1.529	1.769	1.773	1.879	2.267
SUBGRUPO A-2	2.259	2.808	2.974	2.667	3.394
SUBGRUPO C-1	248	371	364	305	423
SUBGRUPO C-2	1.948	2.813	2.727	2.923	5.077
Total	**5.984**	**7.761**	**7.838**	**7.774**	**11.161**

FIGURA II (5.2)-2. Fuente: INVIED O.A.

Por otra parte, teniendo en cuenta que el número de indemnizaciones concedidas por traslado de residencia en territorio nacional fue de 12.694, como se muestra en la FIGURA II (2.10.2)-2 del apartado sobre la movilidad geográfica del militar, y que

de los 11.161 que lo solicitaron, solamente a 9311 militares les fueron aprobadas sus solicitudes de compensación económica, de acuerdo a la figura siguiente, podemos concluir que, al menos, 3383 militares que se trasladaron en territorio nacional, durante el año 2024, no comenzaron a percibir la compensación económica, una vez realizado su reubicación, por haber sido rechazada su solicitud de compensación económica (1823 militares), o simplemente por no haberla solicitado por diferentes motivos.

SOLICITUDES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA 2024												
LOCALIDAD	Nº TOTAL				APROBADAS				RECHAZADAS			
	A-1	A-2	C-1	C-2	A-1	A-2	C-1	C-2	A-1	A-2	C-1	C-2
GRUPO 0	782	757	87	825	650	634	75	669	128	121	12	154
GRUPO 1	154	265	46	338	128	231	41	280	26	34	5	56
GRUPO 2	198	337	41	355	148	274	35	301	49	62	6	54
GRUPO 3	613	1.006	125	1.217	524	867	114	989	89	139	11	226
GRUPO 4	315	622	67	1.295	277	557	59	1.012	38	62	8	283
GRUPO 5	198	388	53	1.012	172	364	48	802	24	24	5	202
GRUPO 6	7	18	3	27	6	18	3	27	1	0	0	0
GRUPO 7	0	1	1	8	0	1	1	4	0	0	0	4
Subtotal	**2.267**	**3.394**	**423**	**5.077**	**1.905**	**2.946**	**376**	**4.084**	**355**	**442**	**47**	**979**
TOTAL	**11.161**				**9.311**				**1.823**			

FIGURA II (5.2)-3. Fuente: INVIED O.A.

También destacar que el número de perceptores de la compensación económica se ha elevado perceptiblemente, donde el número de beneficiarios ha crecido progresivamente, superando un 20% en los meses de noviembre y diciembre en comparación con los mismos meses de 2023. Las cifras que se describen a continuación recogen aquellos militares que han cobrado compensación económica en los últimos 5 años (aunque sea 1 mes) y en el grupo de personal considerados.

PERCEPTORES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA					
	2020	2021	2022	2023	2024
SUBGRUPO A-1	4.462	4.594	4.448	4.374	4.730
SUBGRUPO A-2	7.399	7.576	7.587	7.251	7.892
SUBGRUPO C-1	840	960	1.076	1.075	1.243
SUBGRUPO C-2	6.172	6.304	6.074	5.934	7.872
Total	**18.873**	**19.434**	**19.185**	**18.634**	**21.737**
EFECTIVOS FAS	117.031	118.674	118.670	116.961	116.739
% efectivos que recibe compensación económica	**16,1%**	**16,4%**	**16,2%**	**15,9%**	**18,6%**

FIGURA II (5.2)-4. Fuente: INVIED O.A.

El gasto total de la compensación económica aumentó durante el año 2024, siendo de exactamente 94.913.987,30 €. La distribución de esta cantidad entre los 21.737 militares que la percibieron fue la siguiente; 12.683 eran del ET., suponiendo un 58,3% del total, 5083 de la Armada con un 23,4%, 3267 del EA. alcanzando el 15,0% y, finalmente 704 perceptores de los Cuerpos Comunes que supone el 3,2% del total de los militares que la recibieron.

Finalmente destacar que, el porcentaje con respecto al número de efectivos de las FAS aumenta casi tres puntos porcentuales, alcanzando el 18,6%. Sin embargo, este porcentaje se muestra muy lejos de reflejar que la compensación económica sea una medida que ayude a la movilidad geográfica y beneficie a una gran mayoría de militares y expresa lo limitado de la compensación en el universo de las FAS y las limitaciones de la Ley 26/1999.

Es interesante comprobar que conforme al artículo 12 de la Ley al hablar de beneficiarios establece que:

> *«Quienes perciban cualquier clase de subvención o ayuda, otorgada por el Ministerio de Defensa o sus Organismos para la adquisición de vivienda, no podrán acceder a otra de la misma naturaleza, así como a ninguna de las medidas de apoyo ni a la adquisición de vivienda por el procedimiento de concurso o adjudicación directa, establecidas en esta Ley»*

y, aunque cambien de localidad, no podrán percibir la compensación económica. Lo que choca con lo expuesto en el mismo artículo en el punto 2 en el que se establece:

> *«quienes con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley hayan adquirido una vivienda adjudicada por el procedimiento de concurso o adjudicación directa por el Ministerio de Defensa o sus Organismos, o por cooperativa que la hubiere construido en terrenos enajenados por el Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas, no podrán acceder a ninguna de las medidas de apoyo previstas en esta Ley, salvo la de compensación económica o vivienda en régimen de arrendamiento especial en localidad de destino distinta a la de ubicación de la vivienda adquirida y cuando en el solicitante concurran las circunstancias que para su reconocimiento se determinan en el artículo 2 de esta Ley.»*

Esto quiere decir, que el personal que hubiese recibido los mismos beneficios que dictamina el punto 1 antes de la entrada en la entrada el vigor de la Ley 26/1999 sí podrán percibir la compensación económica en la localidad de destino si es distinta de la de la ubicación de la vivienda adquirida, pero los siguientes ya no la podrán percibir, sin que haya ningún motivo que lo justifique, lo que ciertamente no se comprende y convendría que la Ley fuese modificada en el sentido más favorable para el personal que cambia de localidad.

Aunque el Plan Director 2024 del INVIED O.A. establece que «las cuantías de la compensación económica deben estar establecidas con el objetivo de que supongan un apoyo económico aproximado del 50% de los gastos a los que debe hacer frente el militar, por el alquiler de una vivienda en la localidad de destino», los importes siguen distando bastante del 50% de los precios de los alquileres en España, sobre todo en las grandes ciudades y las islas. Así, en el siguiente cuadro se muestran los precios medios de los alquileres publicados en «el idealista.es» (abril 2025), lo que demuestra que la cuantía de la compensación es claramente insuficiente en comparación con el precio medio real de los alquileres, y que una vez extinguido el derecho de percepción, la pérdida de «poder adquisitivo» del militar puede llegar a ser notable. De esta forma y como ejemplo, si un oficial con su familia, compuesta de cónyuge y dos hijos, se traslada a Madrid y deba alquilar una vivienda estándar de 100m2, pagaría según la figura siguiente (calculado para abril de 2025), una media de 1950 € mensuales, lo que supone más del 50% de su sueldo. En el caso que cumpla las condiciones que marca la ley y le aprobasen la compensación económica, recibiría 783,94 €

Localización	Precio m2 abr 2025	Variación mensual	Variación trimestral	Variación anual	Máximo histórico	Variación máximo
España	14,3 €/m2	1,70%	3,10%	10,00%	14,3 €/m2 abr 2025	0,00%
Andalucía	12,5 €/m2	1,70%	3,20%	10,60%	12,5 €/m2 abr 2025	0,00%
Aragón	9,9 €/m2	0,70%	3,90%	11,80%	9,9 €/m2 abr 2025	0,00%
Asturias	9,7 €/m2	0,30%	2,40%	12,60%	12,5 €/m2 feb 2008	-21,80%
Baleares	19,1 €/m2	3,10%	6,60%	7,40%	19,9 €/m2 jun 2024	-4,00%
Canarias	14,6 €/m2	2,00%	3,20%	7,20%	14,6 €/m2 abr 2025	0,00%
Cantabria	11,5 €/m2	5,50%	9,40%	6,20%	14,8 €/m2 jul 2007	-22,40%
Castilla y León	8,9 €/m2	1,70%	2,70%	9,70%	8,9 €/m2 abr 2025	0,00%
Castilla-La Mancha	7,7 €/m2	1,20%	2,60%	11,00%	7,7 €/m2 abr 2025	0,00%
Cataluña	18,7 €/m2	1,70%	1,50%	11,00%	18,7 €/m2 abr 2025	0,00%
Ceuta	12,8 €/m2	-1,10%	n.d.	n.d.	13,4 €/m2 feb 2025	-5,20%
Comunitat Valenciana	12,0 €/m2	2,10%	4,60%	11,90%	12,0 €/m2 abr 2025	0,00%
Euskadi	14,5 €/m2	0,80%	0,90%	7,10%	14,5 €/m2 abr 2025	0,00%
Extremadura	7,0 €/m2	0,80%	3,20%	7,80%	7,3 €/m2 ago 2024	-4,90%
Galicia	9,3 €/m2	2,30%	4,00%	7,20%	9,6 €/m2 mayo 2007	-3,00%
La Rioja	8,9 €/m2	1,50%	6,40%	13,20%	8,9 €/m2 abr 2025	0,00%
Madrid Comunidad	19,5 €/m2	1,10%	2,10%	12,30%	19,5 €/m2 abr 2025	0,00%
Melilla	10,2 €/m2	2,70%	2,70%	3,60%	10,4 €/m2 jul 2024	-1,30%
Murcia Región	8,6 €/m2	2,00%	4,10%	9,40%	8,6 €/m2 ago 2024	-0,10%
Navarra	10,5 €/m2	-0,60%	-0,40%	3,50%	10,6 €/m2 feb 2025	-1,00%

FIGURA II (5.2)-5. Fuente: www.idealista.com/sala-de-prensa/informes-precio-vivienda/alquiler/

Esta situación puede ser un importante freno para la movilidad geográfica de la familia del militar y el crecimiento cada vez mayor del número de «solteros geográficos», provocando la desestructuración de muchas familias de los componentes de las FAS.

Ahora bien, la compensación económica, aun siendo una ayuda importante, sigue mostrando importantes carencias y entre ellas cabe destacar las siguientes:

– No refleja la entidad de la unidad familiar, ya que las cuantías mensuales asignadas no tienen en consideración el número de miembros que tiene la unidad familiar y por tanto el tipo/tamaño de vivienda que el militar tiene que alquilar en función del número de convivientes.
– Si bien la ayuda para alquiler de vivienda se percibe únicamente durante tres años en el mismo grupo de localidades, transcurrido ese tiempo la necesidad de vivienda no desaparece, lo que supone un perjuicio económico considerable, especialmente para aquel personal destinado en poblaciones donde el precio del alquiler es alto, como por ejemplo Madrid, Las Palmas de Gran Canaria o Baleares. De este modo, el personal que se trasladó con su familia, y que continúa alquilado, tiene que asumir el pago de una renta alta sin ningún apoyo, por lo que se produce una pérdida importante de poder adquisitivo que repercute en su calidad de vida. Esto puede suponer, un menoscabo de casi un 20% sobre las retribuciones que se reciben si se añade la compensación, y con mayores efectos negativos conforme las nóminas sean más reducidas.
– La no percepción de la compensación a los militares de carrera en su primer destino (artículo 60.1 del Estatuto del INVIED O.A., aprobado por Real Decreto 1080/2017, de 29 de diciembre), ha dado lugar a numerosas quejas en las visitas realizas por el OVM a centros y unidades de las FAS. Este personal suele pasar destinado a unidades de difícil cobertura donde el nivel de vida es muy elevado para los sueldos que perciben.
– Las bajas cuantías y la limitación de su percepción en el tiempo, provoca que muchos militares se alejen del centro de las ciudades que, si bien se abaratan los costes del alquiler, sin embargo, se alargan los traslados, lo que va en claro detrimento de la conciliación familiar. Esto, sumado a las situaciones familiares, en especial el trabajo del cónyuge, lleva a que mucho personal tome la decisión de no trasladar a su familia.

– Por otra parte, la compensación es tramitada por el INVIED como una retribución dineraria entregada por un segundo pagador al militar profesional. El punto 2 del artículo 3 de la Ley 26/1999 especifica que esta ayuda «no tendrá carácter retributivo», pero la AEAT la considera como rendimientos del trabajo y, por lo tanto, sujetos a retención a cuenta del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A la vista de todo lo anterior se estima que las ayudas del INVIED son muy escasas en importe y en tiempo. Sería conveniente estudiar un incremento de las nóminas de los militares en territorio nacional mediante unos complementos, (en función del mercado inmobiliario en las distintas ciudades, sin limitación temporal y en la misma forma que se hace con las retribuciones de los funcionarios en el extranjero con los módulos 1 y 2 de equiparación del poder adquisitivo y de calidad de vida) que permitan acceder con facilidad al mercado de alquiler sin que suponga un quebranto de la economía familiar. Este complemento debería regularse en función de:

– Si se traslada o no a la familia. Caso de no trasladar a la familia la compensación sería menor e iría dirigida a absorber los gastos de estancia y traslados al domicilio familiar.
– Número de miembros de la unidad familiar, ajustando la compensación al número de miembros. Habría que establecer un baremo relacionando el tamaño de la vivienda en m2 y el número de componentes de la unidad familiar.
– Percepción del complemento desde el primer empleo.
– Percepción del complemento sin limitaciones de tiempo.
– La cuantía del complemento estaría en función de la localidad en la que se estuviese destinado.

También, se podría estudiar con detenimiento, como unas medidas más de apoyo a la movilidad, la promoción centralizada de cooperativas de vivienda que permitan el acceso al personal a la vivienda en propiedad, sin que se limite los beneficios de las medidas de apoyo a la movilidad, así como la construcción/adquisición de viviendas para ser gestionadas de forma centralizada en régimen de alquiler temporal al objeto de facilitar la movilidad.

Todo esto facilitaría la movilidad geográfica de las familias y a la larga la mayor satisfacción y productividad de los militares.

5.3. LA ADJUDICACIÓN DE VIVIENDAS MILITARES EN RÉGIMEN DE ARRENDAMIENTO ESPECIAL

La segunda medida fundamental para apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, como ya hemos mencionado con anterioridad, es la adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial.

El término de viviendas de arrendamiento especial tiene su origen en la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas. Anteriormente la calificación era de «viviendas militares de apoyo logístico», con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1751/1990, de 20 de diciembre, por el que se creó el Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas (INVIFAS), se suprimieron los Patronatos de Casas Militares del Ejército de Tierra, de la Armada y del Aire y se dictaron normas en materia de viviendas militares, unas 47.000 en ese momento, incluyendo normas de enajenación de las viviendas que no se calificaron como de «apoyo logístico». Por lo tanto, las «viviendas militares de apoyo logístico», fue la denominación desde la creación del INVIFAS, el 23 de enero de 1991, hasta la entrada en vigor de la Ley 26/1999.

La figura que se expone a continuación, muestra las viviendas que fueron enajenadas desde la creación del INVIFAS hasta la entrada en vigor de la Ley 26/1999, el 9 de julio.

Viviendas enajenadas por el INVIFAS	
AÑO	**Nº de viviendas enajenadas**
1991	0
1992	0
1993	0
1994	349
1995	777
1996	867
1997	1.351
1998	1.177
1999	1.061
TOTAL	**5.582**

FIGURA II (5.3)-1. Fuente: INVIED O.A.

Como se ha indicado, la figura de «vivienda militar en régimen de arrendamiento especial» existe desde la entrada en vigor de la Ley 26/1999, de 9 de julio, y el desarrollo del procedimiento de enajenación de las viviendas se inició con la entrada en vigor del Real Decreto 991/2000, de 2 de junio, que desarrollaba la citada Ley. A continuación, se indican las viviendas vendidas desde esa fecha, hasta el 2024:

Viviendas militares en régimen de arrendamiento especial	
AÑO	**Nº de viviendas enajenadas**
2000	1.663
2001	3.407
2002	4.517
2003	5.518
2004	4.773
2005	3.603
2006	2.057
2007	1.286
2008	632
2009	522
2010	667
2011	873
2012	446
2013	134
2014	160
2015	182
2016	230
2017	350
2018	240
2019	200
2020	204
2021	187
2022	159
2023	47
2024	281
TOTAL	**32.338**

FIGURA II (5.3)-2.
Fuente: INVIED O.A.

Después de la venta de la mayoría del parque de casas militares del MINISDEF, el número de viviendas militares, todavía declaradas como enajenables, es de 4481, a fecha 14 de enero de 2025. Este número de viviendas puede sufrir variaciones en función de recalificaciones, cambios de destino o necesidades de viviendas para su arrendamiento especial, entre otras.

Por lo tanto, las viviendas que podrían ser entregadas a los militares en régimen de arrendamiento especial, como apoyo a la movilidad, serían las que se declararon no enajenables, que se encuentran clasificadas dentro de los tres grupos que se muestra a continuación:

1. Las viviendas situadas dentro de bases, acuartelamientos, edificios o establecimientos militares.
2. Aquellas que, por su ubicación, representan un riesgo para la seguridad de dichas instalaciones.
3. Las que se encuentran en zonas estratégicas donde es necesario disponer de viviendas para el personal destinado, como Ceuta, Melilla, entre otras.

En diciembre de 2024, el Instituto contaba con 4597 viviendas militares no enajenables destinadas a su cesión en régimen de arrendamiento especial. Éstas pueden estar vinculadas a un destino, por lo que sólo pueden ser solicitadas por el personal destinado en donde están las casas respectivas, o sin asignación a un destino, con lo que pueden ser solicitadas por todo el personal destinado en la localidad o zona donde se encuentre. Por lo tanto, estas viviendas se ubican en localidades que coinciden con instalaciones militares, facilitando alojamiento al personal de las Fuerzas Armadas destinado en dichas zonas.

LOCALIDAD	Pabellones de Cargo		Viviendas No enajenables en régimen de arrendamiento especial			
			Vinculadas a destino		Arrendamiento especial (sin asignar a destino)	
	OCUPADAS	NO OCUPADAS	OCUPADAS	NO OCUPADAS	OCUPADAS	NO OCUPADAS
GRUPO 0	168	29	141	44	108	98
GRUPO 1	47	10	71	18	10	3
GRUPO 2	50	10	62	14	37	26
GRUPO 3	185	33	171	78	2114	793
GRUPO 4	137	22	341	54	262	45
GRUPO 5	30	2	11	11	13	31
GRUPO 6	8	1	0	1	0	40
GRUPO 7	0	0	0	0	0	0
Total	625	107	797	220	2544	1036
Total	**732**		**4.597**			

FIGURA II (5.3)-3. Fuente: INVIED O.A.

Por otra parte, se encuentran los 732 pabellones asignados a cargos, normalmente destinos de mando, estando condicionado su adjudicación al tiempo en el que se ejerce el cargo concreto. La mayoría de estas viviendas se concentra en Melilla, Rota y Ceuta, lo que requiere un importante esfuerzo presupuestario para garantizar su adecuado mantenimiento.

En los últimos 5 ejercicios, pero fundamentalmente en el año 2024, el INVIED O.A. ha realizado actuaciones de mantenimiento y reparaciones en 979 viviendas, lo que ha supuesto un importante esfuerzo, con un gasto de casi 27 millones de euros, tal y como se detalla en el siguiente cuadro por años.

AÑO	Nº Viviendas	Importe (en €)
2020	79	3.839.155,53
2021	101	3.248.409,26
2022	80	2.688.821,15
2023	306	5.769.735,98
2024	413	11.400.911,70
TOTAL	**979**	**26.947.033,62**

FIGURA II (5.3)-4. Fuente: INVIED O.A.

El uso de estas viviendas podrá ser solicitado por el personal militar de carrera que se encuentre en situación de servicio activo, así como por aquellos en situación de reserva con destino, siempre que el cambio de destino implique un cambio de localidad respecto al anterior. En este caso, se incluirán en la primera lista de solicitantes. Asimismo, podrán presentar su solicitud aquellos que, estando en su primer destino o en destinos posteriores, no hayan cambiado de localidad. Estos se integrarán en una segunda lista y tendrán acceso a la cesión únicamente en ausencia de solicitantes en la primera lista, con el fin de optimizar la utilización de las viviendas disponibles.

Por razones de economía de medios, mejor aprovechamiento de los recursos y preservación del patrimonio inmobiliario disponible, en determinadas localidades y de manera excepcional, se podrán ofrecer viviendas al personal militar de complemento y al personal militar profesional de tropa y marinería que mantengan una relación de servicios de carácter temporal, siempre que hayan suscrito un compromiso de larga duración.

La cuantía mensual de los cánones de uso será la que resulte de sumar los importes que se determinan en el anexo IV de la Orden Ministerial 10/2012, de 22 de febrero, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas y de los cánones de uso de

GRUPOS DE LOCALIDADES	LOCALIDAD	SUPERFICIE CONSTRUIDA				UBICACIÓN				ESTADO DOTACIONAL			
		A*				B*				C*			
		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4
Grupo 1	158,82 €	95,30 €	71,46 €	47,65 €	23,81 €	79,42 €	59,56 €	39,71 €	19,85 €	63,52 €	47,65 €	31,77 €	15,88 €
Grupo 2	135,00 €	81,00 €	60,75 €	40,50 €	20,25 €	67,50 €	50,62 €	33,74 €	16,86 €	54,00 €	40,50 €	26,99 €	13,50 €
Grupo 3	119,43 €	71,66 €	53,75 €	35,82 €	17,91 €	59,72 €	44,79 €	29,86 €	14,94 €	47,78 €	35,82 €	23,89 €	11,95 €
Grupo 4	103,88 €	62,29 €	46,73 €	31,17 €	15,56 €	51,92 €	38,94 €	25,96 €	12,99 €	41,55 €	31,17 €	20,78 €	10,38 €
Grupo 5	88,32 €	52,98 €	39,74 €	26,48 €	13,25 €	44,16 €	33,11 €	22,08 €	11,02 €	35,32 €	26,48 €	17,66 €	8,84 €
Grupo 6	72,73 €	43,65 €	32,74 €	21,83 €	10,91 €	36,37 €	27,27 €	18,21 €	9,09 €	29,09 €	21,83 €	14,54 €	7,28 €
Grupo 7	57,18 €	34,30 €	25,73 €	17,14 €	8,58 €	28,60 €	21,45 €	14,29 €	7,16 €	22,88 €	17,14 €	11,42 €	5,71 €
(*) Dentro de los parámetros superficie, ubicación y estado dotacional, el importe de los subtipos A5, B5 y C5 se cifra en cero euros.													

FIGURA II (5.3)-5. Fuente: INVIED O.A.

PARÁMETROS	CRITERIOS	SUBTIPO
SUPERFICIE	Viviendas de más de 160 m2 construidos	A1
	Viviendas de entre 120 y 160 m2 construidos	A2
	Viviendas de más de 90 m2 y menos de 120 m2 construidos	A3
	Viviendas de entre 70 y 90 m2 construidos	A4
	Viviendas de menos de 70 m2 construidos	A5
UBICACIÓN	Viviendas ubicadas en zonas céntricas de la ciudad, con todo tipo de servicios (medios de transporte público, colegios, comercios, etc.)	B1
	Viviendas ubicadas en zonas cercanas al centro de la ciudad o de especial relevancia, y con buenos servicios	B2
	Viviendas ubicadas en zonas cercanas al centro de la ciudad y con pocos servicios	B3
	Viviendas ubicadas en la periferia de la ciudad con algunos servicios	B4
	Viviendas ubicadas en la periferia de la ciudad y con pocos servicios	B5
ESTADO DOTACIONAL	Las viviendas, por su estado dotacional, se clasifican en cinco subtipos (C1, C2, C3, C4, C5), en función de las características de las mismas, tales como antigüedad, calidad de la construcción, estado de conservación, existencia o no de zonas e instalaciones de recreo anexas, dotaciones internas y externas adaptadas a los estándares actuales en materia de vivienda en la localidad (ascensores, sistemas de calefacción central o individual, fachadas y zonas comunes en buen estado, etc).	C1 C2 C3 C4 C5

FIGURA II (5.3)-6. Fuente: INVIED O.A.

las viviendas militares y plazas de aparcamiento y se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas, según el grupo de localidades, y el subtipo que le corresponda dentro de los parámetros de superficie, ubicación y estado dotacional (anexo V de la misma OM), a cada una de ellas.

Por ejemplo, un suboficial destinado en Melilla (Grupo 3=119,43 €), le adjudican una vivienda con una superficie de 100 m2 (A3=35,82 €), ubicada en el centro de la ciudad con todo tipo de servicios (B1=52,72 €) y un estado dotacional (conservación, antigüedad, zonas comunes, etc.) considerado bueno (C2=35,82 €), pagaría un canon mensual de 243,79 € por el uso de la vivienda adjudicada. Como se puede comprobar (ver Figura II (5.2)-2), la cuantía sería muy inferior a lo que costaría el alquiler de una vivienda en Melilla de esas características, que sería alrededor de los 1000 €.

En la siguiente figura se muestran las adjudicaciones de viviendas militares de arrendamiento especial, durante los últimos 5 años.

LOCALIDAD	ADJUDICACIONES VIVIENDAS MILITARES 2020-2024														
	2020			2021			2022			2023			2024		
	OF	S/OF	MTM	OF	S/OF	MTM	OF	S/OF	MTM	OF	S/OF	MTM	OF	S/OF	MTM
GRUPO 0	5	1	0	1	6	1	7	7	3	7	5	1	6	4	0
GRUPO 1	0	0	0	1	1	0	2	6	0	0	2	0	1	1	1
GRUPO 2	3	1	1	5	3	2	8	11	0	7	13	0	3	4	1
GRUPO 3	36	30	3	58	75	18	39	33	15	39	63	21	44	45	22
GRUPO 4	0	2	3	4	6	5	1	8	1	2	9	4	4	7	0
GRUPO 5	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1
GRUPO 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	45	34	8	69	92	26	57	66	20	56	95	28	58	61	25
TOTAL	87			187			143			179			144		

FIGURA II (5.3)-7. Fuente: INVIED O.A.

De la segunda medida de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, que ahora contemplamos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- De las tres medidas de apoyo a la movilidad geográfica, la primera y la tercera podrían ser universales, pero la adjudicación de viviendas de arrendamiento especial, al estar rondando las 150 viviendas anuales, podemos concluir que no supone una ayuda a la movilidad en sentido general.
- Como se ha dicho, al acabar prácticamente con la venta de viviendas, supone pasar a una política de movilidad geográfica subvencionada, ya que es dependiente de los presupuestos generales y por lo tanto sujeta a los vaivenes económicos o políticos del momento.
- La enajenación de la mayoría del parque de viviendas del que disponía el MINISDEF, cerca de 38.000 viviendas, no ha ayudado en absoluto a la movilidad del personal militar. Por el contrario, esta medida de venta de las viviendas promueve la «inmovilidad» geográfica de los militares.

5.4. LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL ACCESO A LA VIVIENDA EN PROPIEDAD

En cuanto a las ayudas económicas para el acceso a la propiedad de la vivienda, se trata de una prestación económica extraordinaria, de carácter no reintegrable, otorgada en régimen de concurrencia competitiva y sujeta, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico.

Esta medida complementa la principal, la compensación económica, que constituye el eje central del sistema de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, las ayudas para el acceso a la propiedad de la vivienda han sido suspendidas desde el Plan Director establecido en la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 1080/2017, por el que se aprueba el Estatuto del INVIED O.A., relativo a las medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, del año 2013, sin que hasta el momento hayan sido rehabilitadas por razones presupuestarias. Las ayudas, que fueron variando las cuantías máximas según las convocatorias, se iniciaron en 1999 con 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros), y las últimas se concedieron en 2012 con 21.924 euros. El número total de ayudas concedidas hasta ese año fue de 13.071.

AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA AQUISISIÓN DE VIVIENDA EN PROPIEDAD							
CONVOCATORIAS-AÑOS	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
IMPORTE INDIVIDUAL MÁXIMO (EUROS)	15.025,3	15.025,3	15.626,3	16.050,0	16.692,0	17.126,0	17.674,0
	2006	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
	18.328,0	19.470,0	20.610,0	21.750,0	21.924,0	21.924,0	21.924,0

FIGURA II (5.4)-1. Fuente: INVIED O.A.

Los perceptores de estas ayudas quedaron excluidos de poder recibir la compensación económica para apoyo al alquiler por cambio de destino y localidad, aunque fueran destinados forzosos, o voluntarios, a distinta localidad de donde compraron la casa por la que recibieron la ayuda. Por otra parte, y lo que es más significativo, también quedaron excluidos de la posibilidad de comprar las viviendas enajenadas, lo que supuso una importante desventaja por la gran diferencia de ayuda real, entre lo que recibieron los que optaron a una casa enajenada (tasando las casas al 50% del valor de mercado de la vivienda), y la cantidad recibida por los que solicitaron la ayuda para acceso a la propiedad (estimado entre el 7% y el 10% del valor de mercado de las viviendas).

Por lo expresado anteriormente, podemos concluir que, igual que la enajenación del parque de viviendas militares del MINISDEF, tampoco esta medida, con un beneficio muy limitado, ha ayudado en gran modo a la movilidad del personal militar.

6.SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

El Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas se rige por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en sus normas de aplicación y desarrollo (en particular, el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas), así como por la legislación de Clases Pasivas del Estado.

La citada Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas crea el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) como mecanismo para gestionar lo que se refiere a dicha Ley. La naturaleza y el régimen jurídico del ISFAS es el de un Organismo Público adscrito al Ministerio de Defensa, con personalidad jurídica diferenciada y autonomía de gestión encargado de gestionar, junto con Clases Pasivas, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

Dentro del Sistema de la Seguridad Social, la protección pública del personal profesional encuadrado en las Fuerzas Armadas, así como de sus familias, se estructura en una doble vertiente:

– Protección social frente a las contingencias de necesidad de asistencia sanitaria; incapacidad temporal, en su caso; inutilidad para el servicio y cargas familiares mediante la acción específica que la Ley encomienda al ISFAS.
– Protección social frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia lo que se gestiona a través del Régimen de Clases Pasivas, de acuerdo con sus normas específicas (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril).

En suma, el ISFAS es un Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría de Defensa que posee personalidad jurídica propia, patrimonio, tesorería y autonomía de gestión y que tiene a su cargo la gestión del Régimen Especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil, el personal estatutario del CNI y el personal civil de cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa con excepción de las pensiones de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia que corresponden al Régimen de Clases Pasivas.

Desde el 1 de enero de 2011, los funcionarios públicos y el personal militar de nuevo ingreso, quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social a los efectos exclusivos de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El ISFAS en el desarrollo de su actividad para dar el mejor servicio a sus afiliados, a 31 de diciembre de 2024 mantiene en vigor los conciertos y convenios siguientes:

– Concierto con las Entidades de Seguro para la asistencia sanitaria.
– Convenio con el INSS para el aseguramiento del acceso a la asistencia sanitaria a los afiliados de ISFAS.
– Concierto con la Sanidad Militar para la asistencia sanitaria de los afiliados de ISFAS adscritos a la modalidad asistencial D1 INSS.
– Convenio con la Comunidad Autónoma de Madrid para la atención a personas con discapacidad.
– Convenio con el Ministerio de Defensa para la formación previa a la reinserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
– Convenio Intervención General de la Administración del Estado, para la adhesión a los sistemas departamentales de la IGAE.
– Convenio con la AEAT en materia de cesión de información de carácter tributario.
– Convenio con la Secretaría Gral. De la Administración Digital para la prestación de servicios asociados a la utilización de la aplicación de nómina estándar de la AGE.
– Convenio con el INVIED para la cesión de uso entre ambos organismos del patrimonio inmobiliario.
– Convenio por el que se fijan las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica del ISFAS a través de las farmacias militares.
– Convenio por el que se fijan las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica del ISFAS a través de la farmacia militar de la Guardia Real.
– Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Podólogos, por el que se fijan las condiciones de colaboración.
– Convenio con el Servicio de Salud de las Islas Baleares, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria
– Convenio con el Servicio Catalán de la Salud y el Instituto Catalán de la Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.

– Convenio con el Servicio Gallego de Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
– Convenio con la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
– Convenio con el Servicio Madrileño de Salud, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.
– Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón, para la gestión de la prestación farmacéutica ambulatoria dispensada en oficina de farmacia del colectivo mutualista adscrito al sistema sanitario público de Aragón a través del Sistema de Receta Electrónica.
– Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) para que los afiliados de dicho Instituto pertenecientes al Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental medicina, en situación de retiro, que se hallen colegiados, puedan prescribir en recetas oficiales del ISFAS para uso propio y de sus beneficiarios.
– Convenio con el Servicio de Salud Andaluz, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades
– Convenio con el Servicio de Salud de Castilla la Mancha, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades
– Convenio con el Gobierno del Principado de Asturias, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades
– Convenios con las CCAA de Andalucía, Canarias, Cataluña, Islas Baleares, Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León y La Rioja, así como con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la integración del colectivo de ISFAS en el sistema de receta electrónica.

6.1. EL COLECTIVO PROTEGIDO

Se integran en el colectivo protegido por el ISFAS aquellas personas que están incluidas en su campo de aplicación como consecuencia de su actividad profesional en las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil, el personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia (CNI) y el personal civil de cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa, que tienen la condición de titulares del derecho o asegurados, así como sus familiares o asimilados, siempre que reúnan los requisitos de convivencia, dependencia económica y no pertenencia a otro Régimen de Seguridad Social.

En este Informe, sólo figuran los datos correspondientes al personal militar de las Fuerzas Armadas que tienen la condición de titulares del derecho o asegurados, y el de sus familias o asimilados, en las condiciones antes señaladas y que, a su vez, se hayan podido discriminar entre los datos del resto del colectivo protegido por el ISFAS (Guardia Civil, CNI, etc…).

Los datos y detalles de gestión de la actividad protectora del ISFAS a todo su colectivo protegido, así como la presentación minuciosa de los datos de actividad y financieros que respaldan su gestión asistencial, figuran en las memorias que dicho Instituto publica con carácter anual.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución del colectivo protegido de las FAS y familiares en los últimos cinco años:

EVOLUCIÓN DEL COLECTIVO FAS Y SUS FAMILIARES (2020/2024)						
COLECTIVO FAS Y FAMILIARES		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
AFILIADOS OBLIGATORIOS	EJÉRCITO DE TIERRA	85.610	87.431	85.720	85.471	84.938
	ARMADA	24.156	24.583	24.230	24.040	23.954
	EJÉRCITO DEL AIRE	23.448	24.263	24.009	24.154	24.048
	CUERPOS COMUNES	3.709	3.622	3.555	3.518	3.457
TOTAL TITULARES COTIZANTES FAS		**136.923**	**139.899**	**137.514**	**137.183**	**136.397**
EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS Y/O FAMILIARES FAS		124	135	142	147	154
RETIRADOS MILITARES FAS		42.393	42.965	43.708	44.747	45.827
VIUDOS FAS		18.608	18.059	17.471	16.992	16.569
HUÉRFANOS FAS		5.352	5.137	4.874	4.656	4.463
OTROS FAS		1.488	1.539	1.598	1.649	1.696
TOTAL TITULARES NO COTIZANTES		**67.965**	**67.835**	**67.793**	**68.191**	**68.709**
TOTAL TITULARES		**204.888**	**207.734**	**205.307**	**205.374**	**205.106**
CÓNYUGES Y ASIMILADOS		35.119	33.443	31.622	29.841	28.390
HIJOS HASTA 21 AÑOS		65.856	63.877	61.278	57.332	53.523
HIJOS MAYORES DE 21 AÑOS		12.547	11.460	10.078	9.444	9.145
OTROS		1.974	2.057	2.409	2.204	2.067
TOTAL BENEFICIARIOS FAS		**115.496**	**110.837**	**105.387**	**98.821**	**93.125**
TOTAL COLECTIVO FAS		**320.384**	**318.571**	**310.694**	**304.195**	**298.231**

FIGURA II (6.1)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Del estudio de la tabla se aprecia que en los últimos 5 años el número total de titulares cotizantes y no cotizantes se mantiene prácticamente constante con ligeras variaciones anuales. Donde se produce una gran merma es en el número de beneficiarios, ya que continúa la tendencia de los últimos años y en el año 2024 disminuye en 5696 beneficiarios respecto a la cifra del año 2023.

Por otra parte, la relación «colectivo protegido/cotizantes», aunque continúa con la línea de disminución de los últimos años, sigue siendo muy alta lo que complica la financiación del sistema.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN COLECTIVO/ COTIZANTES				
2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
2,34	2,28	2,26	2,22	2,19

FIGURA II (6.1)-2. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La evolución de la población protegida (FAS y sus familias) en los últimos diez años es la siguiente:

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN PROTEGIDA			
AÑO	TITULARES	BENEFICIARIOS	TOTAL COLECTIVO
2015	208.977	132.560	341.537
2016	207.359	129.641	337.000
2017	204.029	126.753	330.782
2018	206.351	122.510	328.861
2019	206.934	118.179	325.113
2020	204.888	115.496	320.384
2021	207.734	110.837	318.571
2022	205.307	105.387	310.694
2023	205.374	98.821	304.195
2024	205.106	93.125	298.231

FIGURA II (6.1)-3. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

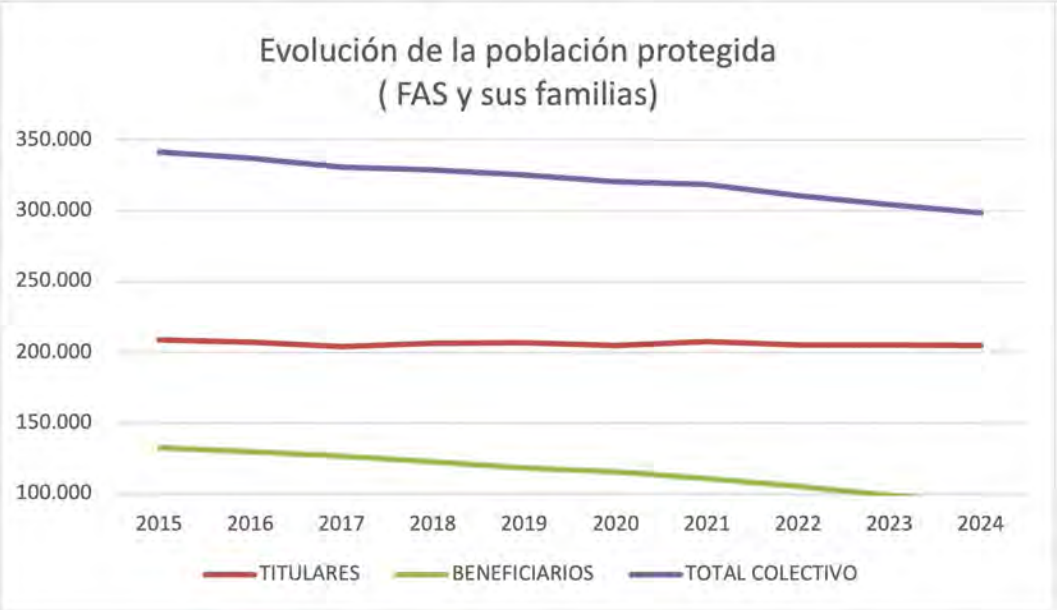


FIGURA II (6.1)-4. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Al analizar la evolución de la población protegida en los últimos diez años, se observa que la población protegida ha descendido en 43.306 personas afectando tanto a titulares como beneficiarios, afectando, en mayor medida, a estos últimos, lo que guarda correlación directa con el estado de la sociedad española en relación con la paulatina incorporación de los beneficiarios al mercado laboral y el descenso de la tasa de natalidad de la población española.

6.2. PRESTACIONES

Las prestaciones a que tienen derecho los asegurados o sus beneficiarios, cuando se encuentren en los supuestos de hecho legalmente establecidos, son las siguientes:

a) Asistencia sanitaria que incluye, entre otras, la cartera de servicios de asistencia sanitaria concertada, las prestaciones suplementarias de la atención primaria y espe-

cializada, los gastos por asistencia prestada por facultativo ajeno, la hospitalización psiquiátrica, la prestación farmacéutica y otro tipo de ayudas y prestaciones.

b) Prestaciones socio-sanitarias que abarcan las ayudas por estancias temporales en centros asistenciales, ayudas para la promoción de la autonomía personal, la atención de enfermos crónicos, a personas drogodependientes y a pacientes celíacos.

c) Prestaciones de protección a la familia incluyendo las prestaciones por hijo/a o menor acogido a cargo con discapacidad y las prestaciones por parto múltiple.

d) CEISFAS. Centro ocupacional para la atención de personas con discapacidad intelectual.

e) Fondo especial del ISFAS, que se constituye con la integración de la Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra y la Asociación Mutua Benéfica del Ejército del Aire. Garantiza y gestiona las prestaciones y pensiones de las mismas.

f) Prestaciones económicas por incapacidad como las pensiones por inutilidad para el servicio, la indemnización por lesiones permanentes no invalidantes o el subsidio por incapacidad temporal de personal funcionario civil.

6.2.1. Número de prestaciones e importe de indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024

Esta prestación, regulada en el artículo 84 del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, se configura como una indemnización baremada de pago único, por lesiones, mutilaciones o deformaciones de carácter definitivo, sufridas por titulares en situación de servicio activo, expectativa de destino, servicios especiales o de reserva ocupando destino, con motivo de enfermedad o accidente causados en acto de servicio o como consecuencia de él, que sin llegar a constituir incapacidad permanente total o absoluta ni gran invalidez, supongan una alteración o disminución de la integridad física de quien las padece y se encuentren recogidas en el baremo vigente en el Régimen General de la Seguridad Social. En 2024, el número total de prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes han sido 29 (25 correspondientes a hombres y 4 a mujeres), por un importe total de 39.166 €.

INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES									
NÚMERO DE PRESTACIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Prestaciones	0	0	1	0	21	3	22	3
	Importe €	0	0	2600	0	25309	3880	27909	3880
ARMADA	Prestaciones	0	0	0	0	3	1	3	1
	Importe €	0	0	0	0	5387	1990	5387	1990
EJÉRCITO DEL AIRE	Prestaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
CUERPOS COMUNES	Prestaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	Prestaciones	0	0	1	0	24	4	25	4
	Importe €	**0**	**0**	**2600**	**0**	**30696**	**5870**	**33296**	**5870**

FIGURA II (6.2.1)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.2.2. Pensiones complementarias e importe por inutilidad para el servicio por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024

La pensión por inutilidad para el servicio se configura como una pensión complementaria a la de jubilación o retiro por incapacidad permanente, señalada cuando se produce la baja definitiva del titular por esta causa, y se reconoce exclusivamente en caso de incapacidad absoluta y permanente. En 2024, el número total de pensiones complementarias por inutilidad para el servicio han sido 12 (11 hombres y 1 mujer), por un importe total de 1767,26 €.

INUTILIDAD PARA EL SERVICIO									
Nº DE PENSIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Pensión	0	0	2	0	3	1	5	1
	Importe €	0	0	449,9	0	174,7	174,7	624,6	174,7
ARMADA	Pensión	0	0	2	0	2	0	4	0
	Importe €	0	0	404,7	0	312,6	0	717,3	0
EJÉRCITO DEL AIRE	Pensión	0	0	1	0	1	0	2	0
	Importe €	0	0	184,4	0	117,7	0	250,8	0
CUERPOS COMUNES	Pensión	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	Pensión	0	0	5	0	6	1	11	1
	Importe €	0	0	1039	0	604,9	174,7	1592,6	174,7

FIGURA II (6.2.2)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.2.3. Número de prestaciones e importe por gran invalidez por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2024:

La prestación de gran invalidez se reconoce cuando la lesión o enfermedad que originó el retiro por incapacidad produce también pérdidas anatómicas o funcionales que requieran la asistencia de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida diaria. Por su carácter asistencial, la prestación de gran invalidez no tiene la consideración de pensión pública y, por tanto, no está sujeta al límite que se establezca para las mismas. En 2024, el número total número de prestaciones por gran invalidez han sido 29 (11 hombres y 4 mujeres), por un importe total de 39.166€.

GRAN INVALIDEZ									
Nº DE PRESTACIONES E IMPORTE POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES		OFICIAL		SUBOFICIAL		TROPA		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
EJÉRCITO DE TIERRA	Prestaciones	0	0	1	0	21	3	22	3
	Importe €	0	0	2.600	0	25.309	3.880	27.909	3.880
ARMADA	Prestaciones	0	0	0	0	3	1	3	1
	Importe €	0	0	0	0	5.387	1.990	5.387	1.990
EJÉRCITO DEL AIRE	Prestaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
CUERPOS COMUNES	Prestaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
	Importe €	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	Prestaciones	0	0	1	0	24	4	25	4
	Importe €	0	0	2.600	0	30.696	5.870	33.296	5.870

FIGURA II (6.2.3)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.3. SUGERENCIAS Y QUEJAS DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS, SUS FAMILIARES O ASIMILADOS

En aplicación del Real Decreto 951/2005, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, a través del «PROGRAMA DE ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS» así como del «PROGRAMA DE QUEJAS Y SUGERENCIAS», lleva a cabo el seguimiento de los compromisos adquiridos en la Carta de Servicios y cada año se realizan los informes de los correspondientes Programas de Calidad de la Administración General del Estado.

El ISFAS tiene a disposición de sus afiliados un formulario de quejas, sugerencias y felicitaciones con en el que pueden expresar libremente las razones de su descontento en las relaciones con el Instituto, sugerir las acciones que, a su juicio, pueden contribuir a mejorar las prestaciones o su accesibilidad o, en su caso, expresar su satisfacción en relación al servicio prestado.

6.3.1. Sugerencias y reclamaciones:

En este apartado las principales sugerencias y reclamaciones son las que así se reflejan:

Tipología Sugerencias	ASUNTO	Nº sugerencias
1.4	TIEMPOS ESPERA EXCESIVOS	1
1.8	ACCESIBILIDAD, HORARIOS E INSTALACIONES	2
2.2	INFORMACIÓN PREVIA INSUFICIENTE/DEFICIENTE SOBRE REQUISITOS Y TRÁMITES A REALIZAR	1
3.6	OTROS DE EMPLEOS PÚBLICOS	1
4.2	FALTA DE SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO	5
4.4	TIEMPO DE TRAMITACIÓN EXCESIVO	2
4.6	INCUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO	3
5.1	OTRAS CAUSAS SOBRE EL SERVICIO PRESTADO	8
6.1	FALLOS E INTERRUPCIONES EN ACCESO A SEDE ELECTRÓNICA Y PAGINA WEB	1
6.6	FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACIÓN Y REALIZACIÓN DE TRÁMITES O SERVICIOS	2
6.7	OTROS DE ACCESIBILIDAD, HORARIOS Y USABILIDAD SOBRE SERVICIOS PRESTADOS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	1
7.2	INFORMACIÓN ON-LINE INSUFICIENTE, DESACTUALIZADA O INCOMPLETA SOBRE SERVICIO O TRÁMITE A REALIZAR, SERVICIOS PRESTADOS POR MEDISO ELECTRÓNICOS.	1

FIGURA II (6.3.1)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

TIPOLOGÍA Reclamaciones	ASUNTO	Número
1.4	TIEMPOS DE ESPERA EXCESIVOS	12
1.7	SEÑALIZACIÓN	1
1.8	OTROS ACCESIBILIDAD,HORARIOS E INSTALACIONES	5
2.1	ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN RELATIVA A INFORMACIÓN	1
2.2	INFORMACIÓN PREVIA INSUFICIENTE/DEFICIENTE SOBRE REQUISITOS PARA EL SERVICIO O TRAMITE A REALIZAR	1
2.4.	TIEMPO EXCESIVO DE RESPUESTA A CONSULTAS	1
2.6	OTROS INFORMACIÓN	1
3.1	FALTA DE COMPETENCIA SOBRE EMPLEADOS PÚBLICOS	1
3.2	FALTA DE CORTESÍA O EDUCACIÓN	9
3.3	FALTA DE INTERÉS AN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO	10
3.4	FALTA DE EQUIDAD EN EL TRATO	1
3.5	FALTA DE COMPRESIÓN O INTERÉS POR LOS PROBLEMAS PLANTEADOS	5
3.6	OTROS DE EMPLEO PÚBLICOS	2
4.1	ERRORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO	15
4.2	FALTA DE SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO	5
4.3	PETICIÓN DOCUMENTACIÓN INNECESARIA.PROBLEMAS COORDINACIÓN ENTRE UNIDADES	5
4.4	TIEMPO TRAMITACIÓN EXCESIVOS	29
4.5	INCUMPLIMIENTO DE LAS ESPECIFICACIONES PREVIAS SOBRE EL SERVICIO	35
4.6	INCUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO	26
5.1	OTRAS CAUSAS SOBRE ELSERVICIO PRESTADO	31
6.1	FALLOS E INTERRUPCIONES EN ACCESO A PAGINA WEB, SEDE ELECTRÓNICA	7
6.6	FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACIÓN Y REALIZACIÓN DE TRÁMITES O SERVICIOS	4
6.7	OTROS DE ACCESIBILIDAD,HORARIOS Y USABILIDAD DE SERVICOS PRESTADOS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	3
7.2	INFORMACIÓN ONLINE DEFICIENTE O INCOMPLETA SOBRE SERVICIO O TRÁMITE A REALIZAR SOBRE SERVICIOS A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS	1
9.1	ERRORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	2
9.5	INCUMPLIMIENTO ESPECIFICACIONES PREVIAS SOBRE ELSERVICIO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	1
9.6	INCUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	1
		215

FIGURA II (6.3.1)-2. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

La distribución por escalas y sexo es la siguiente:

	SUGERENCIAS		RECLAMACIONES	
	H	M	H	M
Oficiales	12	1	81	0
Suboficiales	5	0	59	0
Tropa y Marinería	7	0	39	6
Beneficiarios no militares (familiares)	1	2	11	19
TOTALES	25	3	190	25

FIGURA II (6.3.1)-3. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas.

Como se puede apreciar en los gráficos relativos a las sugerencias, éstas se han mantenido en niveles similares a los de 2023, sin que haya habido una variación sustancial en las mismas. Por el contrario, en lo relativo a las reclamaciones, se ha producido una disminución en las reclamaciones de oficiales y de tropa y marinería, en tanto que las reclamaciones de suboficiales se han mantenido en niveles similares a los de 2023.

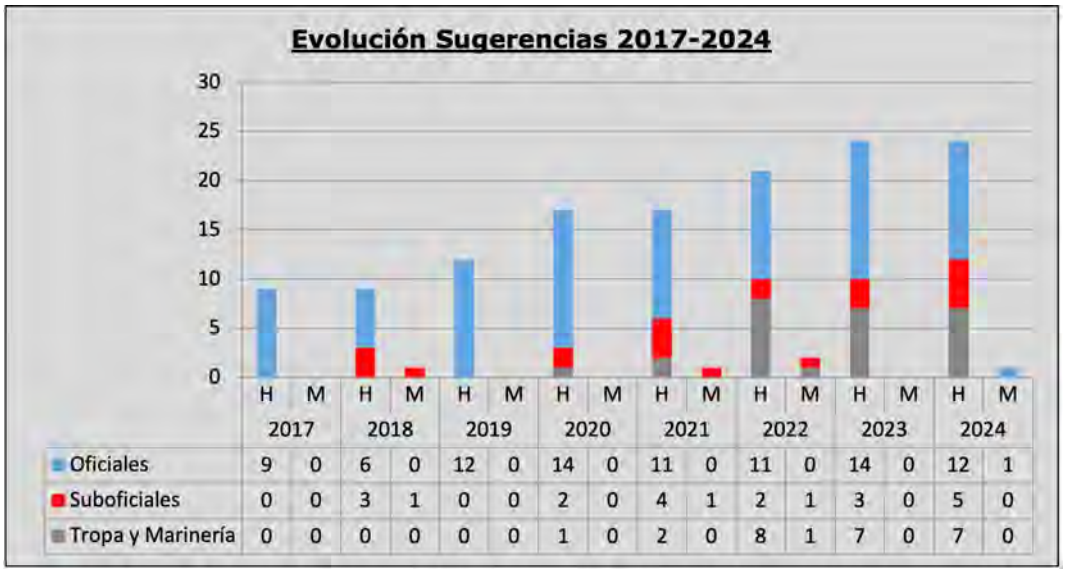


FIGURA II (6.3.2)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

FIGURA II (6.3.2)-2. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.3.3. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas

Todas las sugerencias y reclamaciones recibidas se estudian en la Inspección de Servicios para lo que se pide informe de lo sucedido a la Delegación a la que pertenece el afiliado y si es necesario a la Subdirección de Prestaciones.

Comprobadas las razones de las reclamaciones y que se han seguido los procedimientos establecidos, si es posible se contacta con el afiliado para tratar de solucionar el problema expuesto.

Siempre se le envía al afiliado una respuesta escrita informándole del procedimiento seguido y de las posibilidades que tiene de solucionar el problema expuesto. Si se detecta

que algún organismo interno del ISFAS no ha actuado conforme a los procedimientos vigentes se le informa de ello, se le propone la solución y se actúa para corregir el error.

En los casos en que, aunque presentadas en nuestras delegaciones, las reclamaciones van dirigidas contra las entidades que prestan la asistencia sanitaria se informa al delegado a cuya delegación pertenece el afiliado a fin de que contacte con el equivalente provincial de la entidad para intentar encontrar una solución al problema expuesto. Si la respuesta de la Entidad no satisface al afiliado se le ayuda a preparar la reclamación ante la Comisión Mixta Provincial ISFAS-Entidad.

Las reclamaciones contra las entidades se refieren a disconformidad con los tratamientos recibidos, denegación de pruebas diagnósticas o al funcionamiento interno de hospitales. ISFAS no puede entrar en estas cuestiones por estar expresamente excluidas de los términos del Concierto en vigor con entidades de seguro para asistencia sanitaria a titulares y beneficiarios. No obstante, cuando se estima que el caso es grave, se envía a la Subdirección de Prestaciones, encargada de velar por el cumplimiento del Concierto, por si se estuviera incumpliendo el mismo y fuera motivo de alguna de las penalizaciones previstas y para que se tenga en cuenta en la negociación de conciertos futuros.

6.4. EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO ASIGNADO AL ISFAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. EVALUACIÓN DEL ALCANCE

El presupuesto de los últimos 5 años ha tenido un incremento paulatino. Se ha pasado de los 779,44 millones de euros €, del año 2020 a los 838 millones de euros del año 2024. Este incremento presupuestario del 7.57% se ha transformado en un incremento del gasto en prestaciones de un 7,63%, pasando de los 747 millones de euros del año 2020, a los 804 millones de euros del año 2024.

La asistencia sanitaria que recibe el colectivo protegido (titulares y beneficiarios) se distribuye de la manera en que se puede ver en el siguiente cuadro, y donde se puede apreciar que el 91% del colectivo recibe su asistencia sanitaria a través de la sanidad privada, lo que implica que una parte muy importante de ese presupuesto se aplica en cubrir dicha asistencia a través del concierto con las Entidades a los precios fijados en los convenios suscritos.

Si bien en el año 2024 disminuye el colectivo protegido en 5696 beneficiarios respecto a la cifra del año 2023 la distribución de la asistencia mantiene porcentajes muy similares al de años anteriores.

	SANIDAD PRIVADA		SANIDAD PÚBLICA	SANIDAD MILITAR				OTROS	TOTAL	TOTAL %
	A2-SEGURCAIXA ADESLAS	A5-ASISA	A1-INSS	D1-INSS	C1	C2	C5	D0		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
EJÉRCITO DE TIERRA	103.132	65.421	10.936	1.781	1.014	346	342	134	183.106	61,40%
ARMADA	30.990	19.678	5.179	71	54	36	29	36	56.073	18,80%
EJÉRCITO DEL AIRE	27.058	16.852	3.082	519	357	209	176	16	48.269	16,19%
CC DEFENSA	5.089	3.225	1.876	263	221	50	54	5	10.783	3,62%
TOTAL	166.269	105.176	21.073	2.634	1.646	641	601	191	298.231	
PORCENTAJES TOTALES	55,75%	35,27%	7,07%	0,88%	0,55%	0,21%	0,20%	0,06%		

FIGURA II (6.4)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.5. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL ISFAS Y SU EVOLUCIÓN. EVALUACIÓN E IMPACTO EN LOS SERVICIOS CENTRALES Y TERRITORIALES Y EN LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL ISFAS

En relación con el Personal militar: la cobertura está en torno al 82%. Sobre un total de 233 puestos en plantilla, hay 190 cubiertos, 99 correspondientes al Grupo A1 y 92 al Grupo A2.

Respecto al Personal civil: sobre un total de 372 plazas entre personal funcionario y laboral, solamente hay 186 puestos cubiertos, lo que supone exactamente el 50% de la plantilla. La pérdida de personal civil está acarreando graves problemas que se ven reflejados en un descenso y empeoramiento de la calidad del servicio prestado a los afiliados. La evolución de efectivos desde hace 6 años, viene experimentando de forma constante una tendencia decreciente.

Fruto de este descenso en la calidad del servicio es el considerable aumento del número de reclamaciones relativo al servicio prestado.

6.6. ASISTENCIA SANITARIA. PRESTACIONES. BREVE SITUACIÓN ACTUAL Y EVOLUCIÓN FUTURA

Habida cuenta de que el colectivo protegido sigue descendiendo en los últimos años, puede observarse que hay un descenso paulatino del número de expedientes. Con los datos actuales es previsible que se mantenga esta tendencia.

PRESTACIONES		
AÑO	Nº EXPTES	IMPORTE €
2024	320.471	104.601.172 €
2023	323.779	103.941.372 €
2022	324.017	98.815.765 €
2021	332.158	97.248.084 €
2020	320.374	94.642.967 €

FIGURA II (6.6)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Respecto al importe satisfecho por las prestaciones, se observa un incremento paulatino, fruto del encarecimiento de los tratamientos médicos y, sobre todo, del gasto farmacéutico.

6.7. ASISTENCIA SANITARIA EN EL EXTRANJERO. PRESTACIONES Y EVOLUCIÓN

El número de expedientes en el extranjero tenía una tendencia decreciente en los últimos años, como consecuencia del menor número de salidas fuera del territorio nacional del personal motivado por la crisis sanitaria del Covid-19. Frente al repunte experimentado en el año 2023 la asistencia en el extranjero para el año 2024 ha supuesto una ligera disminución.

Situación análoga ocurre con el importe satisfecho por estas prestaciones. El aumento de dichas prestaciones en el año 2023, como consecuencia del aumento de expedientes y del abono de varios casos de internamientos hospitalarios en el extranjero de afiliados, así como traslados desde el extranjero a centros hospitalarios nacionales, se ha visto ralentizado en el año 2024 reflejándose en el año 2024 una ligera disminución tanto en número de expedientes como en el importe abonado.

ASISTENCIA SANITARIA EN EL EXTRANJERO		
AÑO	Nº EXPTES	IMPORTE
2024	3.158	1.740.088,42 €
2023	3.330	1.768.735,56 €
2022	2.944	1.434.171,61 €
2021	3.257	1.460.845,48 €
2020	3.272	1.444.554,38 €

FIGURA II (6.7)-1. Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

6.8. PRINCIPALES RETOS PARA EL ISFAS

Los principales retos que afronta el Instituto en los próximos años se centran en 3 puntos:

1. Firma del nuevo Concierto con las Entidades de Seguro, prevista para enero 2025.
2. Finalización de la implantación de la Sede electrónica de ISFAS.
3. Implantación de la Receta electrónica Privada a nivel nacional.

7. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR

El artículo 25 de la Ley Orgánica 2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, dispone:

«El sistema retributivo de los militares, incluidas las retribuciones diferidas, y el régimen de indemnizaciones por razón del servicio son los de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado adaptados a las características de las Fuerzas Armadas, a las peculiaridades de la carrera militar y a la singularidad de los cometidos y funciones que tienen asignados.

El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos».

La norma básica, es el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las FAS, cuyo preámbulo reconoce las especiales circunstancias y servidumbres que implica el desarrollo de las funciones asignadas a los miembros de las FAS:

> *«Los miembros de las Fuerzas Armadas están sujetos a un régimen de personal que implica unas especiales circunstancias y servidumbres en su desempeño profesional, al desarrollar sus funciones en el ámbito de la seguridad y defensa. Su*

cometido, que en ocasiones se desarrolla bajo condiciones de penosidad física y riesgo personal, requiere de una disponibilidad para el servicio y de una movilidad que imponen restricciones a su vida personal y a la de sus familias. Por ello, contar con unas Fuerzas Armadas profesionales y justamente retribuidas es uno de los objetivos del Gobierno».

7.1. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

El RD 1314/2015 distingue entre retribuciones básicas, complementarias y otras retribuciones e indemnizaciones.

- Las retribuciones básicas son sueldo, trienio y pagas extraordinarias.
- Las retribuciones complementarias son el complemento de empleo, el complemento específico (que comprende un componente general y uno singular), el complemento de dedicación especial y la gratificación por servicios extraordinarios. Los complementos de empleo, específico y de dedicación especial son conceptos retributivos que se corresponden, respectivamente, con los de destino, específico y de productividad recogidos, para los funcionarios civiles, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Otras retribuciones e indemnizaciones son la ayuda para vestuario, la indemnización por residencia, los incentivos por años de servicio, las prestaciones familiares, las pensiones de recompensas y mutilación y las primas a que se refiere el apartado 7 del artículo 4.

Las retribuciones se devengan, en cada caso, con las mismas condiciones establecidas para los funcionarios civiles, en los supuestos de retribuciones o indemnizaciones exclusivas del personal militar, se devengan de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

En las leyes de Presupuestos Generales del Estado, es donde anualmente se fijan las partidas presupuestarias destinadas a las retribuciones del personal funcionario, regulando, además, los incrementos salariales, las gratificaciones y otros conceptos retributivos. Actualmente se encuentra vigente la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que se encuentra prorrogada.

7.1.1. Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas son el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Las cuantías de las retribuciones básicas son iguales, en todas las Administraciones Públicas, para cada uno de los grupos o subgrupos en que se clasifican los cuerpos, escalas, categorías de funcionarios.

Los grupos y subgrupos están regulados en el art.º 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece:

- Grupo A: Dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos y escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.
- Grupo B: Para el acceso a los cuerpos y escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

– Grupo C: Dividido en dos subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:

  • C1: Título de Bachiller o Técnico.
  • C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

SUELDO Y TRIENIOS

– El sueldo es el asignado a cada uno de los subgrupos de clasificación a que se refiere el artículo 152.2 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las FAS, que dispone:
«2. A los solos efectos retributivos y de fijación de los haberes reguladores para la determinación de los derechos pasivos del personal militar, se aplicarán las siguientes equivalencias entre los empleos militares y los grupos de clasificación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas:

  • *General de Ejército a teniente: subgrupo A1.*
  • *Alférez y suboficial mayor a sargento: subgrupo A2.*
  • *Cabo mayor a soldado con relación de servicios de carácter permanente: subgrupo C1.*
  • *Cabo primero a soldado con relación de servicios de carácter temporal: subgrupo C2».*

Se perfecciona un trienio cada tres años de servicios efectivos en cualquier situación en la que se reconozca el tiempo a estos efectos, atendiendo al subgrupo de clasificación al que se pertenezca en el momento de perfeccionarlo, en las condiciones reglamentariamente establecidas.

Los militares con una relación de servicios de carácter temporal, devengan trienios a partir de la fecha de inicio del compromiso de larga duración.

Al estar prorrogados los Presupuestos Generales del año 2023 los importes mensuales para el año 2024 son los mismos que los del año anterior con un incremento retributivo del 2 por ciento para el año 2024 previsto en el artículo 6 del real decreto-ley 4/ 2024 de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en ucrania y oriente próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social:

Grupo o subgrupo	sueldo/mes	trienio/mes
A 1	1.326,90 €	51,07 €
A 2	1.147,35 €	41,65 €
C 1	861,46 €	31,53 €
C 2	716,98 €	21,46 €

FIGURA II (7.1.1)-1. Fuente: SDGSEPAG

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Son dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, y en su caso, trienios, completadas en la forma prevista en las leyes anuales de presupuestos generales del Estado, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas.

El artículo 2.4. del Reglamento establece: *«Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, y en su caso, trienios, completadas en la forma prevista en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas que se tengan reconocidas. Su devengo se realizará con las mismas condiciones que se establecen para los funcionarios civiles de la Administración del Estado.»*

Esto se traduce en la inclusión, como parte de la paga extraordinaria, del importe correspondiente a una mensualidad del complemento de empleo, y coincidiendo con cada una de estas pagas extraordinarias, se percibirá una paga adicional correspondiente a una mensualidad completa del complemento específico. En consecuencia, los valores del sueldo y el trienio no se corresponden con las cuantías dispuestas para el sueldo y el trienio mensual.

Cada paga extraordinaria:

Grupo o subgrupo	sueldo/mes	trienio/mes
A 1	818,82 €	31,53 €
A 2	836,78 €	30,37 €
C 1	744,56 €	27,21 €
C 2	710,44 €	21,24 €

FIGURA II (7.1.1)-2. Fuente: SDGSEPAG

El artículo 2.4. citado, continúa disponiendo que las pagas extraordinarias se completarán en la forma prevista en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, leyes que vienen incluyendo el importe correspondiente a una mensualidad del complemento de empleo y componente general y del singular, del complemento específico.

7.1.2. Retribuciones complementarias

El artículo 3.1 del Reglamento de Retribuciones dispone que: *«son retribuciones complementarias: el complemento de empleo, el complemento específico, el complemento de dedicación especial y la gratificación por servicios extraordinarios».*

COMPLEMENTO DE EMPLEO

El complemento de empleo retribuye la distinta responsabilidad según el empleo militar que se ostenta. Responde a la estructura jerarquizada de las FAS (art.º 3.2 RD 1314/2005).

Equivale a los niveles de complemento de destino asignados a los puestos de trabajo desempeñados por los funcionarios del estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, excepto los correspondientes a los oficiales generales, que no tiene asignado nivel de complemento de destino.

De los 30 niveles contemplados en la legislación general del Estado para los funcionarios públicos, la legislación específica del personal militar recoge 20, que van de los empleos de coronel/capitán de navío a soldado/marinero (anexo II RD 1314/2005). A cada em-

pleo le corresponde un nivel y a cada nivel, un importe retributivo, los niveles e importes mensuales de cada empleo militar para el año 2024 son los siguientes:

Empleos	Niveles	Importes
General de Ejército, Almirante General o General del Aire	-	1.818,81 €
Teniente General o Almirante	-	1.455,08 €
General de División o Vicealmirante	-	1.312,50 €
General de Brigada o Contralmirante	-	1.159,06 €
Coronel o Capitán de Navío	29	1.039,61 €
Teniente Coronel o Capitán de Fragata	28	995,93 €
Comandante o Capitán de Corbeta	27	952,17 €
Capitán o Teniente de Navío	26	835,38 €
Teniente o Alférez de Navío	24	697,43 €
Alférez o Alférez de Fragata	24	697,43 €
Suboficial Mayor	23	653,76 €
Subteniente	22	610,00 €
Brigada	21	566,36 €
Sargento Primero	20	526,09 €
Sargento	19	499,24 €
Cabo Mayor	18	472,37 €
Cabo Primero Permanente	17	445,50 €
Cabo Permanente	17	391,78 €
Soldado o Marinero Permanente	15	364,97 €
Cabo Primero Temporal	17	445,50 €
Cabo Temporal	17	391,78 €
Soldado o Marinero Temporal	15	364,97 €
Alférez o Alférez Fragata Alumno	24	697,43 €
Sargento Alumno	19	499,24 €

FIGURA II (7.1.2)-1. Fuente: SDGSEPAG

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico no está definido en el RD 1314/2015, por lo que hay que acudir al apdo. 3 b del artículo 23 de la Ley 30/1984, que dispone que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En la adaptación de las normas civiles a las particularidades del ámbito militar, el Reglamento desdobla la figura retributiva y distingue entre el componente general y el singular del complemento específico.

El componente general está vinculado al empleo militar que se ostente. El componente singular está llamado a compensar las características y circunstancias específicas del puesto desempeñado. De esta forma se pretende cumplir el mandato contenido en el artículo 152 de la Ley 17/1999, en el objetivo de primar la responsabilidad, disponibilidad permanente, preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos.

El componente general del complemento específico mensual, para cada uno de los empleos militares es:

EMPLEOS	Importes
General de Ejército / Almirante General / General del Aire	1.561,83 €
Teniente General / Almirante	1.561,83 €
General de División / Vicealmirante	1.341,34 €
General de Brigada / Contralmirante	1.120,18 €
Coronel / Capitán de Navío	960,44 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	750,66 €
Comandante / Capitán de Corbeta	644,88 €
Capitán / Teniente de Navío	534,52 €
Teniente / Alférez de Navío	396,09 €
Alférez / Alférez de Fragata	363,85 €
Suboficial mayor	795,67 €
Subteniente	683,35 €
Brigada	532,56 €
Sargento Primero	411,26 €
Sargento	322,34 €
Cabo Mayor	384,84 €
Cabo Primero Permanente	298,51 €
Cabo Permanente	236,23 €
Soldado o Marinero Permanente	182,48 €
Cabo Primero Temporal	298,51 €
Cabo Temporal	236,23 €
Soldado o Marinero Temporal	182,48 €

FIGURA II (7.1.2)-2. Fuente: SDGSEPAG

Los puestos podrán tener asignado un componente singular de los establecidos en el anexo IV del Reglamento, importes que son actualizados anualmente en las leyes de presupuestos, y figurarán en la correspondiente relación de puestos militares. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto. Lo que ha dado lugar a múltiples recursos reclamando la percepción de componentes

singulares del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que efectivamente se ocupa.

A efectos del componente singular del complemento específico, cada puesto de trabajo se incluye en uno de los tipos establecidos que van del 35 al 1.

La cuantía asignada a cada puesto podrá ser modificada por la Comisión Superior de Retribuciones Militares, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.

La asignación inicial de las características retributivas de la relación de puestos militares es aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros a propuesta conjunta de los Ministros de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas y a iniciativa del Ministro de Defensa.

La modificación de las características retributivas de la relación de puestos militares que no suponga incremento de gasto, será aprobada por la Comisión Superior de Retribuciones Militares. Cuando dicha modificación suponga un incremento de gasto será aprobada por la citada comisión, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.

Los importes mensuales, en 2024, de los diferentes tipos del componente singular del complemento específico, son los que figuran en el ANEXO F. FIGURA-1.

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL

Lo regula el apdo. 4 del art.º 3 del RD 1314/2005, disponiendo que el complemento de dedicación especial retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto.

La Ministra de Defensa aprueba los criterios de asignación y las cuantías, dentro de los créditos que se asignen específicamente para esta finalidad. Corresponde a las jefaturas de personal de los cuarteles generales y a la SUBDEF, en el Ministerio, asignar los complementos de dedicación especial. Su importe no es único, sino que existen varios, todos son un tanto por ciento del complemento de empleo.

La percepción de esta retribución complementaria durante un período de tiempo no originará ningún derecho respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a otros períodos, ni tendrá carácter permanente para un determinado puesto.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL			
ÓRGANO	OFICIALES	SUBOFICIALES	MTM
ÓRGANO CENTRAL	65,37%	19,59%	15,04%
EMAD	64,39%	24,33%	11,28%
UME	11,91%	18,69%	69,40%
E. TIERRA	28,51%	27,77%	43,72%
ARMADA	37,17%	22,04%	40,79%
E. AIRE Y E.	50,33%	29,00%	20,67%

FIGURA II (7.1.2)-3. Fuente: SDGSEPAG

La representación gráfica es:

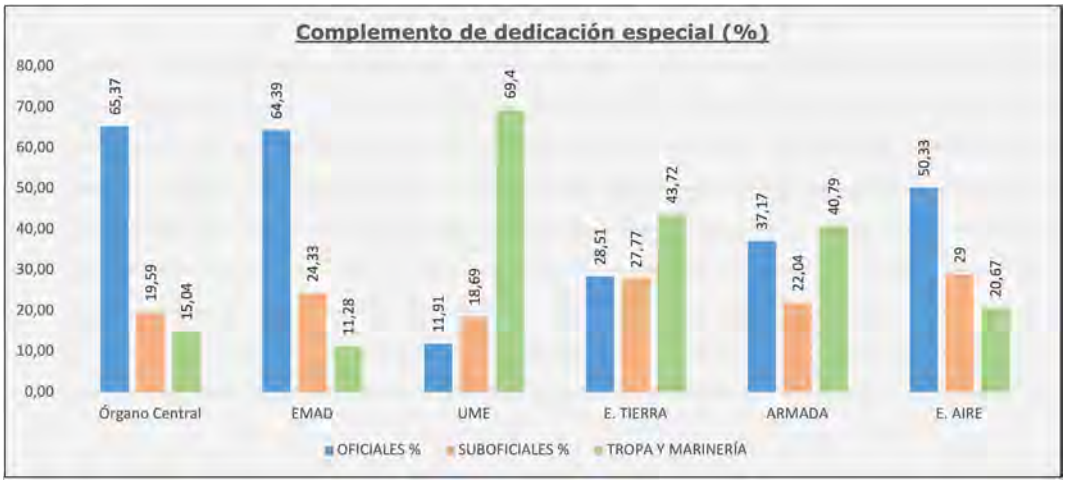


FIGURA II (7.1.2)-4. Fuente: SDGSEPAG

Se observa, al igual que ocurría en años anteriores, que en el Órgano Central y en el EMAD los oficiales perciben el complemento en una proporción más alta que el resto de las categorías militares, ello es así porque en dichos organismos la presencia del personal de tropa es mínima y la escala de suboficiales también presenta una proporción inferior a la de oficiales. Por el contrario, en la UME especialmente, en el Ejército de Tierra y en la Armada, es el personal de MTM el que en mayor proporción percibe el complemento.

GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

«La gratificación por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo tendrá carácter excepcional y no podrá ser fija en su cuantía ni periódica en su devengo. Se concederá por el Ministro de Defensa dentro de los créditos asignados a tal fin y en las cuantías que éste determine» (artículo 3. 5 RD 1314/2005).

No se incluye la realización guardias o servicios, u otros de naturaleza similar, así como los trabajos remunerados por algún otro concepto retributivo.

7.1.3. Otras retribuciones e indemnizaciones

Las enumera el artículo 4 del RD 1314/2005, y son: la ayuda para vestuario, indemnización por residencia, incentivo por años de servicio, prestaciones familiares, las pensiones de recompensas y mutilación y la prima por pase a la reserva con carácter forzoso o anuente, a las que se añade la prima por servicios prestados.

A. LA AYUDA PARA VESTUARIO

La cuantía mensual, en 2024, ha sido de 28,61€, igual para todos los militares, cuando el interesado se encuentre en las situaciones de servicio activo o reserva con destino. Los militares de complemento y los profesionales de tropa y marinería no percibirán dicha ayuda durante el primer año de servicio (artículo 4 RD 1314/2005).

B. LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA

Tiene por objeto compensar la permanencia en determinados destinos del territorio nacional, al personal del sector público estatal y al personal al servicio de la Administración

de Justicia, el territorio de referencia son los archipiélagos balear y canario, Ceuta, Melilla y el valle de Arán. Se concretan en unas cantidades mensuales a percibir en función del Subgrupo al que se pertenezca y la isla o ciudad en la que se resida. Cantidades que son periódicamente actualizadas por el Gobierno. Los importes mensuales, para el año 2024, han sido:

Grupo/subgrupo	Gran Canaria y Tenerife	Resto Islas Canarias	Valle de Arán	Isla de Mallorca	Resto Islas Baleares	Ceuta y Melilla
A1	205,29 €	667,32 €	100,23 €	110,01 €	121,79 €	1.054,62 €
A2	167,77 €	480,49 €	72,21 €	88,46 €	106,16 €	785,08 €
C1	138,32 €	387,48 €	58,24 €	77,02 €	97,01 €	640,14 €
C2	114,03 €	284,96 €	37,23 €	51,07 €	65,63 €	422,27 €
E	100,74 €	251,66 €	30,21 €	47,34 €	65,07 €	374,34 €

FIGURA II (7.1.3)-1. Fuente: SDGSEPAG

Los importes del cuadro anterior experimentarán en Ceuta, Melilla e islas del archipiélago canario, excepto Tenerife y Gran Canaria, unos incrementos mensuales por trienios reconocidos en los importes que se indican:

Grupo/subgrupo	Archip. Canario, excepto Tenerife y Gran Canarias	Ceuta y Melilla
A1	44,64 €	63,85 €
A2	33,76 €	48,74 €
C1	27,47 €	39,09 €
C2	18,75 €	26,32 €
E	14,19 €	19,61 €

FIGURA II (7.1.3)-2. Fuente: SDGSESPAG

C. EL INCENTIVO POR AÑOS DE SERVICIO

El incentivo por años de servicio es una retribución que perciben, en un pago único, los militares profesionales de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal, al cumplir tres, cinco y siete años de servicio, siempre que los doce meses anteriores al cumplimiento del tercer año y los dieciocho meses anteriores al quinto y séptimo año, hayan permanecido ininterrumpidamente en las FAS, en alguna de las unidades de su estructura que se relacionan en el anexo de la Orden DEF/2012/2013, de 30 de octubre, por la que se dictan normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio.

También causan derecho al incentivo por años de servicio, el personal militar de complemento con compromiso de carácter temporal que, el 1 de noviembre de 2013, se encontraran prestando servicio en la FAS y no haya percibido el incentivo por cuatro años de servicio, al cumplir cinco años de servicio, calculados según lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la citada Orden DEF/2012/2013.

Las cuantías del incentivo en 2024 han sido:

Clase	Importe
Tropa y Marineria temporal	2.150,94 €
Militares de complemento	3.442,05 €

FIGURA II (7.1.3)-3. Fuente: SDGSEPAG

D. PRESTACIONES FAMILIARES

Se perciben según lo dispuesto en la legislación sobre la materia.

E. PENSIONES DE RECOMPENSAS Y DE MUTILACIÓN

El artículo 4.6 del Reglamento de Retribuciones establece que *«Las pensiones de recompensas y de mutilación se percibirán de acuerdo con su legislación específica, con independencia de la situación militar del interesado y en las respectivas cuantías establecidas en las leyes de presupuestos generales del Estado»*.

Están reguladas en los arts. 29 y 34 del RD 899/2001, por el que se aprueba el Reglamento de la Real y Militar Orden de San Fernando, y los artículos 15 y 27 del RD 1040/2003, por el que se aprueba el Reglamento general de recompensas militares.

Gran Cruz y Cruz Laureada de San Fernando.

Ventajas económicas (artículo 29 del RD 899/2001):

- Pensión vitalicia, cuyo importe es del 50% del sueldo que, en cada momento, tengan asignado los funcionarios de las Administraciones públicas pertenecientes al grupo de clasificación A1.
- Es transmisible al viudo, hijos o padres al fallecimiento del causante.
- La posesión de más de una Gran Cruz o Cruz Laureada de San Fernando, otorgada a título individual, dará lugar a la acumulación de cada una de las pensiones que lleven anejas.
- Son inalienables, imprescriptibles e inembargables.

El importe para 2024 ha sido de 7961,40 € anuales, 663,45€ mensuales.

Medalla Militar

Ventajas económicas (artículo 34 del RD 899/2001):

- Pensión vitalicia, cuyo importe es del 20% del sueldo que, en cada momento, tengan asignado los funcionarios de las Administraciones públicas pertenecientes al grupo de clasificación A1.
- Es transmisible al viudo, hijos o padres al fallecimiento del causante.
- La posesión de más de una Medalla Militar individual, dará lugar a la acumulación de cada una de las pensiones que lleven anejas.
- Son inalienables, imprescriptibles e inembargables.

El importe en 2024 ha sido de 3184,56€ anuales, 265,38€ mensuales.

Cruz de Guerra

Ventajas económicas (artículo 15 del RD 1040/2003):

- Pensión vitalicia, cuyo importe es del 5% del sueldo que, en cada momento, tengan asignado los funcionarios de las Administraciones públicas pertenecientes al grupo de clasificación A1.

El importe en 2024 ha sido de 796,14€ anuales, 66,34€ mensuales.

Medalla del Ejército, Naval o Aire

Ventajas económicas (artículo 27 del RD 1040/2003):

– Pensión vitalicia, cuyo importe es del 5% del sueldo que, en cada momento, tengan asignado los funcionarios de las Administraciones públicas pertenecientes al grupo de clasificación A1.

El importe en 2024 ha sido de 796,14€ anuales, 66,34€ mensuales.

F. PRIMA POR PASE A LA RESERVA CON CARÁCTER FORZOSO O ANUENTE

El artículo 4.7 del RD 1314/2005, dispone: *«El personal que debido a las previsiones del planeamiento de la defensa, y que por no existir suficientes peticionarios para pasar con carácter voluntario a la situación de reserva en los cupos establecidos por el Ministro de Defensa, pase de manera excepcional a la misma con carácter forzoso o anuente, según las condiciones establecidas en el apartado 3 del artículo 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, percibirá al mes siguiente de su pase a esta situación, por una sola vez, una prima en la cuantía resultante de multiplicar el número de años que le falten, calculado con un decimal, redondeado al alza, para alcanzar las edades determinadas en el apartado 4 del mismo artículo, por el importe que se establece en el Anexo VII. Dicho importe se actualizará anualmente en igual porcentaje que el que se establezca con carácter general para el resto de las retribuciones.*

No obstante, dichas cuantías se podrán modificar por la Comisión Superior de Retribuciones Militares, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.

El pago de esta retribución se realizará en un pago único.

En el caso de que el personal que haya percibido esta prima ocupe destino de reserva antes de cumplir la edad establecida en el citado apartado 4 del artículo 113 de la citada Ley 39/2007, de 19 de noviembre, deberá reintegrar el importe correspondiente al tiempo que efectivamente ocupe destino hasta cumplir la citada edad.

Dicho reintegro se realizará cada mes que ocupe destino por el importe resultante de dividir el importe anual abonado por doce».

En el año 2024 el importe de la prima estipulado sería:

Empleos	Importes
Coronel / Capitán de Navío	6.731,93 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	5.936,33 €
Comandante / Capitán de Corbeta	5.165,25 €
Capitán / Teniente de Navío	4.161,57 €
Teniente / Alférez de Navío	3.733,18 €
Alférez / Alférez de Fragata	3.500,63 €
Suboficial Mayor	3.500,36 €
Subteniente	2.656,09 €
Brigada	2.484,71 €
Sargento Primero	2.362,33 €
Sargento	2.350,07 €

Empleos	Importes
Cabo Mayor	1.995,14 €
Cabo Primero Permanente	1.554,51 €
Cabo Permanente	1.395,37 €
Soldado / Marinero Permanente	1.089,39 €

FIGURA II (7.1.3)-4. Fuente: SDGSEPAG

Según informa la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, en el año 2024, no se ha hecho abono alguno por este concepto.

G. LA PRIMA POR SERVICIOS PRESTADOS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo. 10.4 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería, en el artículo 2 del RD 28/2009, y en el RD 600/2007, el militar de complemento y el personal de tropa y marinería que resuelvan su compromiso de larga duración por alguna de las causas que a continuación se enumeran, causan derecho a una prima, calculada de acuerdo con los criterios que en la legislación citada se conviene y que, para el año 2024, son:

Empleo	Años de servicio									
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Capitán / Teniente de Navío	8.724,00	9.596,40	10.468,80	11.341,20	12.213,60	13.086,00	13.958,40	14.830,80	15.703,20	16.575,60
Teniente / Alférez de Navío	8.724,00	9.596,40	10.468,80	11.341,20	12.213,60	13.086,00	13.958,40	14.830,80	15.703,20	16.575,60
Cabo Primero	4.714,00	5.185,40	5.656,80	6.128,20	6.599,60	7.071,00	7.542,40	8.013,80	8.485,20	8.956,60
Cabo	4.714,00	5.185,40	5.656,80	6.128,20	6.599,60	7.071,00	7.542,40	8.013,80	8.485,20	8.956,60
Soldado / Marinero	4.714,00	5.185,40	5.656,80	6.128,20	6.599,60	7.071,00	7.542,40	8.013,80	8.485,20	8.956,60

FIGURA II (7.1.3)-5. Fuente: SDGSEPAG

Empleos	Años de servicio									
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Capitán / Teniente Navío	17.448,00	18.320,40	19.192,80	20.065,20	20.937,60	21.810,00	22.682,40	23.554,80	24.427,20	25.299,60
Teniente / Alférez Navío	17.448,00	18.320,40	19.192,80	20.065,20	20.937,60	21.810,00	22.682,40	23.554,80	24.427,20	25.299,60
Cabo Primero	9.428,00	9.899,40	10.370,80	10.842,20	11.313,60	11.785,00	12.256,40	12.727,80	13.199,20	13.670,60
Cabo	9.428,00	9.899,40	10.370,80	10.842,20	11.313,60	11.785,00	12.256,40	12.727,80	13.199,20	13.670,60
Soldado / Marinero	9.428,00	9.899,40	10.370,80	10.842,20	11.313,60	11.785,00	12.256,40	12.727,80	13.199,20	13.670,60

FIGURA II (7.1.3)-6. Fuente: SDGSEPAG

Los motivos que causan derecho a la percepción de la prima son:

a) Petición expresa del interesado con un preaviso de tres meses.
b) Insuficiencia de facultades profesionales.
c) Insuficiencia de condiciones psicofísicas que es incompatible con la pensión vitalicia que por esta misma causa le pudiera corresponder.
d) Cumplir la edad de 45 años sin adquirir la condición de reservista de especial disponibilidad.

7.1.4. Conclusiones.

El ejercicio de la profesión militar tiene unas características particulares, especialmente la responsabilidad, la limitación de derechos fundamentales, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados

cometidos. Y también presenta como característica específica el percibir unas retribuciones diferentes e inferiores respecto del resto de los servidores públicos. Por ello, no resulta ni novedosa ni extraordinaria la permanente reivindicación de lograr que las retribuciones del personal de las FAS se equiparen realmente a las retribuciones que reciben el resto de los funcionarios públicos, sin que nada efectivo ni destacable se haya realizado al respecto por parte de los correspondientes poderes públicos.

Es cierto que, existen dificultades en la valoración de las retribuciones del militar con respecto a otras profesiones por responder su asignación a factores distintos o a conceptos diferentes. En los últimos años los miembros de las Fuerzas Armadas han tenido una mayor pérdida de poder adquisitivo al no experimentar similar incremento que el IPC en línea con el resto del personal al servicio de la Administración. En algunos conceptos retributivos equivalentes, las retribuciones de los militares no son iguales a la de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la diferencia al respecto es más que considerable.

Los niveles de Componente Singular del Complemento Específico (CSCE) no están adaptados a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo. Los criterios de asignación del Complemento de Dedicación Especial (CDE), en muchas ocasiones, no se ajustan su finalidad.

La constante movilidad del militar le ocasiona en algunos cambios de destino, una pérdida de poder adquisitivo debido a la carestía de la vida en el nuevo lugar de residencia.

Asimismo, en determinadas circunstancias el escaso incremento de retribuciones por ascenso al empleo superior, al variar parte de las retribuciones variables, unido a los inconvenientes del posible cambio de destino, hace que muchos militares dejen de lado su progreso profesional, renunciando a las evaluaciones para el ascenso.

Por último, los militares tienen, con respecto al resto de los funcionarios al servicio de la Administración General del Estado, una pérdida de retribuciones mientras se encuentran en la situación administrativa de reserva. La situación de reserva, situación específica para las Fuerzas Armadas, es una situación administrativa a la que en la mayoría de los casos se llega por imperativo legal, no por voluntad del interesado, al cumplir una determinada edad; y siempre es anterior a la fecha legal de jubilación establecida para el resto de los funcionarios civiles.

7.2. ASIGNACIÓN RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD

La figura de los Reservistas de Especial Disponibilidad se encuentra regulada en el artículo 2.2.b) del R.D. 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas.

«Artículo 2. Definición y clasificación de reservistas.

2. Los reservistas se clasifican en: b) Reservistas de especial disponibilidad: Los militares de tropa y marinería y los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que adquieran dicha condición al finalizar sus compromisos de larga duración.»

«Adquieren la condición de reservistas de especial disponibilidad los militares profesionales que voluntariamente lo soliciten al finalizar sus compromisos de larga duración y

acrediten haber cumplido al menos dieciocho años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/2006, de 24 de abril, y en la disposición transitoria quinta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre» (artículo 46. 1 R.D. 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservista de las FAS).

El artículo 17. 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, dispone: *«La condición de reservista de especial disponibilidad se mantendrá hasta cumplir los 65 años de edad, a no ser que el interesado renuncie a ella, que con anterioridad a esta edad haya sido declarado en situación de incapacidad total, absoluta o gran invalidez o que se haya adquirido la condición de pensionista por jubilación o retiro.»*

Estos reservistas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 47.2 del RD 383/2011, perciben una asignación mensual por disponibilidad, la asignación por disponibilidad es incompatible con cualquier otra retribución procedente del sector público, el importe de la asignación mensual en 2024 ha sido:

reservista	importe
Militares de Complemento	1.379,23 €
Militares de Tropa y Marinería	725,91 €

FIGURA II (7.2)-1. Fuente: SDGSEPAG

7.3. INDEMNIZACIONES Y RETRIBUCIONES DE LOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS

El artículo 2.2.a) del RD 383/2011, dispone:

«a) Reservistas voluntarios: Los españoles que resulten seleccionados en la correspondiente convocatoria, superen los períodos de formación militar básica y específica que se regulan en este reglamento y se vinculen de forma temporal y voluntariamente con las Fuerzas Armadas, por medio de un compromiso de disponibilidad.»

Las retribuciones las regula el artículo 37 del RD:

«1. Los aspirantes a la obtención de la condición de reservista voluntario, durante su estancia en los centros de formación, o en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, para la realización de la formación militar básica y específica, así como los reservistas voluntarios que sean activados para la realización de períodos de instrucción y adiestramiento o asistir a cursos de formación y perfeccionamiento, percibirán una indemnización calculada sobre el salario mínimo interprofesional diario cuantificada como sigue:

a) Para el personal aspirante para acceder al empleo de alférez (RV) o alférez de fragata (RV): tres veces dicho salario.
b) Para el personal aspirante para acceder al empleo de sargento (RV): dos veces y medio dicho salario.
c) Para el personal aspirante para acceder al empleo de soldado (RV)/marinero (RV): el doble de dicho salario.

2. El personal reservista voluntario, durante el período de activación para prestar servicio, percibirá las retribuciones fijadas para los militares profesionales con empleo equi-

valente. Para los de tropa y marinería, las retribuciones serán las correspondientes a los militares profesionales, de empleo equivalente, con una relación de servicios de carácter temporal y que no tengan suscrito un compromiso de larga duración.»

7.4. RETRIBUCIONES POR PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE APOYO A LA PAZ Y AYUDA HUMANITARIA

El artículo 18 del R.D. 1314/2005 dispone: *«El personal de las Fuerzas Armadas que participe en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero percibirá las retribuciones correspondientes a su empleo y puesto, así como una indemnización que retribuirá las especiales condiciones en que desarrolla su actividad».*

Con respecto dicha indemnización, el mismo art.º 18 señala:

«Dicha indemnización y los criterios para su percepción serán determinados por el Ministro de Defensa, previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, en función del tipo de misión y del país o países en que se desarrolle.

Esta indemnización, que se abonará con cargo a los créditos destinados a estas operaciones, será incompatible con las previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, excepto cuando el personal que se encuentre participando en estas operaciones sea nombrado en comisión de servicio a otra localidad. En este caso percibirá, además, la indemnización establecida en dicho real decreto para el personal que esté en situación de residencia eventual y tenga que desplazarse desde esta.

Su importe se fijará para cada empleo mediante la suma de tres conceptos: el complemento de dedicación especial; un porcentaje, como máximo, del 100 por ciento de la indemnización por residencia eventual; y un porcentaje, como máximo, del 100 por ciento de la suma del sueldo, el complemento de empleo y el componente general del complemento específico.

Esta indemnización tendrá a todos los efectos la consideración de indemnización por razón de servicio.

Esta indemnización se devengará por días, pero se abonará con periodicidad mensual.

En los meses de inicio y fin de la misión, la indemnización será compatible con el percibo, en su caso, de los complementos de dedicación especial o productividad que se le pueda asignar por el tiempo de servicios prestados.»

En desarrollo del artículo 18 citado, la OM 7/2015, de 21 de enero, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero, fija las normas reguladoras aplicables a los militares, personal civil, funcionario y laboral, y personal del Servicio de Asistencia Religiosa de las FAS, que participe o coopere en operaciones de mantenimiento de paz y ayuda en el extranjero.

Durante el año 2024 las indemnizaciones a percibir por el personal que participe o coopere en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero se ajustaron a los porcentajes que figuran en el ANEXO F. FIGURA-2.

7.5. LA SITUACIÓN DE RESERVA

La situación de reserva, situación específica para las Fuerzas Armadas, es una situación administrativa a la que en la mayoría de los casos se llega por imperativo legal, no por voluntad del interesado, al cumplir una determinada edad.

Es una situación transitoria entre la situación de servicio activo y la de retiro, momento en que se extingue la relación de servicios con las FAS y se pasa a percibir la pensión correspondiente del Régimen de Clases Pasivas, si el ingreso en las FAS fue con anterioridad al 1 de enero del 2011. Los ingresados con posterioridad quedan incluidos, a efectos de la pensión correspondiente, en el Régimen General de la Seguridad Social.

La situación de reserva se regula en el art.º 113 de la Ley 39/2007, de 13 de noviembre, de la carrera militar, y en los artículos 37 a 39 del R.D. 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

PASES A RESERVA

- Por permanencia en el empleo:

- 4 años de GB/CA
- 7 años entre GB/CA, GD/VA
-10 años entre GB/CA, GD/VA , TG/A
- 6 años de COR/CN y TCOL/CF Escalas técnicas Ingenieros- Oficiales Enfermeros y SBMY (Con menos de 58 años pasan al cumplir la edad)

- Por RD del Gobierno para los Oficiales Generales.

- Cupos de pase a reserva autorizados por el Ministro:

- Para voluntarios y anuentes.
- En su defecto, para forzosos del empleo de mayor antigüedad en él y que hayan dejado de ser evaluados para el ascenso.

- Por edad:

- 61 años los oficiales y suboficiales.
- 58 años tropa y marinería.
- 58 años los COR/CN y TCOL/CF Escalas técnicas Ingenieros- Oficiales Enfermeros y SBMY (con más de 6 años en el empleo).

FIGURA II (7.5)-1. Fuente: Elaboración propia

No obstante, en la relación de puestos militares están determinados los destinos que pueden ocupar los militares profesionales en situación de reserva (personal en reserva con destino), así como las condiciones y circunstancias en las que podrán ser designados para desempeñar comisiones de servicio de carácter temporal (artículo. 113.8 Ley 39/2007). En ambos supuestos percibirán en su totalidad las retribuciones previstas para el personal en activo (artículo 9.3 RD 1314/2005).

En el Reglamento de retribuciones del personal de las FAS, en el art.º. 9, se determina que en la situación de reserva se percibirán las retribuciones básicas y un complemento de disponibilidad cuyo importe es la suma de los fijados para el complemento de empleo y el componente general del complemento específico del personal en activo de su empleo. Además, hasta cumplir los 63 años, el personal en reserva sin destino percibe la ayuda para vestuario. A partir de la citada edad, deja de percibirlo.

El importe del complemento de disponibilidad, según empleo, en el año 2024 ha sido:

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

EMPLEO	Complemento Disponibilidad mensual
General de Ejército / Almirante General / General del Aire	3.380,64 €
Teniente General / Almirante	3.016,91 €
General de División / Vicealmirante	2.653,84 €
General de Brigada / Contralmirante	2.279,24 €
Coronel / Capitán de Navío	2.000,05 €
Teniente Coronel / Capitán de Fragata	1.746,59 €
Comandante / Capitán de Corbeta	1.597,05 €
Capitán / Teniente de Navío	1.369,90 €
Teniente / Alférez de Navío	1.093,52 €
Alférez / Alférez de Fragata	1.061,28 €
Suboficial Mayor	1.449,43 €
Subteniente	1.293,35 €
Brigada	1.098,92 €
Sargento Primero	937,35 €
Sargento	821,58 €
Cabo Mayor	857,21 €
Cabo Primero	744,01 €
Cabo	628,01 €
Soldado/Marinero	547,45 €
Cabo Primero (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real)	633,77 €
Cabo (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real)	569,00 €
Guardia (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real)	511,24 €

FIGURA II (7.5)-2. Fuente: SDGSEPAG

Las pagas extraordinarias son dos al año por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, los trienios perfeccionados y el complemento de empleo correspondiente, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas que se tengan reconocidas (artículo 2.4. Reglamento de retribuciones). La cuantía del sueldo y de cada trienio es la misma que la que en las pagas extraordinarias corresponde al personal en activo.

Como pagas adicionales a las extraordinarias el personal en reserva sin destino percibe en cada una de ellas una mensualidad del componente general del complemento específico que le corresponda.

Como ya expuso el OVM en las conclusiones de su «Estudio sobre Retribuciones en las Fuerzas Armadas», incluido en la Memoria Informe del año 2016, en la situación administrativa de reserva el militar, con respecto al resto de los funcionarios, sufre una importante pérdida de sus retribuciones. Según los datos aportados por la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, durante el año 2024 el porcentaje medio de pérdida retributiva anual del personal en situación de reserva sin destino, respecto de los de su empleo en activo o en reserva con destino es el que se concreta en el siguiente cuadro:

Empleo	% Pérdida retributiva respecto a situación en activo
TENIENTE GENERAL	
ALMIRANTE	
GENERAL DE DIVISION	

Empleo	% Pérdida retributiva respecto a situación en activo
VICEALMIRANTE	32,11
GENERAL DE BRIGADA	30,84
CONTRALMIRANTE	29,92
CORONEL	25,32
CAPITAN DE NAVIO	25,00
TENIENTE CORONEL	22,15
CAPITAN DE FRAGATA	20,31
COMANDANTE	17,62
CAPITAN DE CORBETA	16,97
CAPITAN	12,57
TENIENTE DE NAVIO	14,60
TENIENTE	8,28
ALFEREZ DE NAVIO	10,97
SUBOFICIAL MAYOR	19,28
SUBTENIENTE	15,14
BRIGADA	12,63
SARGENTO PRIMERO	9,06
SARGENTO	
CABO MAYOR	18,99
CABO PRIMERO PERMANENTE	15,91
CABO PERMANENTE	16,71
SOLDADO PERMANENTE	10,04

FIGURA II (7.5)-3. Fuente: SUBDESPAG

La pérdida retributiva es considerable en sí misma e injusta si se tiene en cuenta que es como consecuencia de una decisión del legislador, ajena a la voluntad de los afectados, e insólita en el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas en España.

Gráficamente, tomando como referencia los empleos que se citan, el porcentaje de diferencia retributiva es:

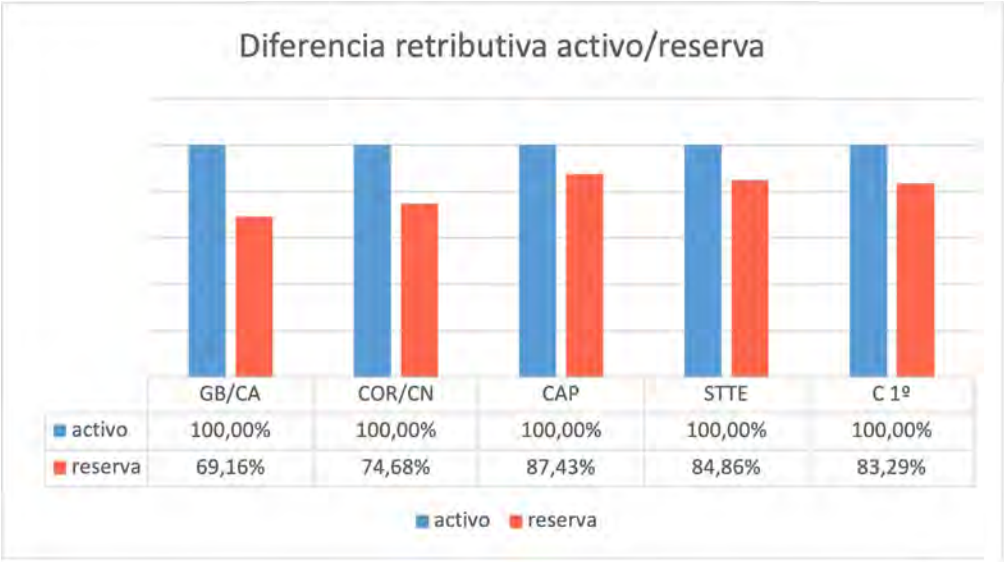


FIGURA II (7.5)-4. Fuente: SUBDEPAG

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

8.1. GENERALIDADES

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, determina en el primer apartado de su artículo 27: *«los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas».*

En el cuarto apartado del mismo artículo, se encomienda al Estado que provea las medidas necesarias para garantizar, en lo posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, con especial atención a los riesgos específicos que se deriven de sus funciones. A tal fin, se desarrollará una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios para el cumplimiento de la misión, facilitando la formación e información suficientes en materia de prevención.

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

La normativa específica sobre la prevención de riesgos laborales (PRL) se recoge en el ANEXO J.

8.2. ESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN EN EL MINISDEF Y SU GRADO DE COBERTURA

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de la Defensa, tal y como lo define el RD 1755/2007, está constituido por «el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del personal». El artículo 15.1 del Real Decreto 39/1997, regula que: «*El servicio de prevención (SP) propio* constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo», el artículo 15.2 indica que cada SP debe contar al menos con un Jefe de Servicio titulado nivel superior en PRL (TS). Para estar cubierto un SP es obligatorio contar como mínimo con dos de las especialidades previstas en la normativa PRL (Medicina en el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada).

El artículo 22 del Real Decreto 1755/2007, señala que cada Ejército/Armada determinará el desarrollo de la estructura adecuada de sus SP y asigna a la Dirección General de Personal del MINISDEF el desarrollo de la estructura adecuada de los SP del órgano central y de las UCO ajenas a la estructura de los Ejércitos y que «Cada una de las UCO del ámbito del Ministerio de Defensa deberá estar, necesariamente, adscrita a uno de los servicios recogidos en el apartado 1», cuando una UCO no tiene cubierto con TS su SP se adscribe a otro SP que esté con TS.

A fecha de 31 de diciembre 2024, el MINISDEF contaba con un total de 71 SP cubiertos sobre un total de 87 SP, según los requisitos que establece el RD 1755/2007, con 96 Técnicos Superiores (TS) y 75 Técnicos Intermedios (TI) en PRL.

Cabe reseñar que, según dispone el RD, el 100% de las UCO está asistido por un TS, bien sea el del SP que le corresponde o bien, en caso de que éste no cuente con TS, el de otro SP que sí lo tenga.

En el siguiente cuadro se muestra la situación de los SP y de TS/TI en 2024 y su evolución respecto a 2023. Es preciso destacar que en este cuadrante no están incluidos los 8 TS pertenecientes a la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (UCSP). El MINISDEF está realizando un gran esfuerzo por completar las plantillas de técnicos de los servicios de prevención mediante la concesión de becas para la realización del Máster en PRL que habilita como TS y la realización de un curso anual de TI para suboficiales de las FAS.

Otras medidas adicionales que se han llevado a cabo durante el año han sido: la resolución de los dos concursos específicos para personal funcionario TS PRL en febrero y noviembre, mejora de las retribuciones del personal de PRL, creación de vacantes adicionales para personal militar y empleo de reservistas voluntarios en determinados SP.

	E. DE TIERRA		ARMADA		E. DEL AIRE		UCO AJENAS		TOTAL	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
TOTAL SP	31	29*	16	16	20	20	22	22	89	87
SP CUBIERTOS	23	23	13	13	17	17	20	18	73	71
TS PRL	29	30	23	24	21	19	26	23	99	96
TI PRL	32	31	18	21	18	20	1	3	69	75

FIGURA II (8.2)-1. Fuente: DIGENPER (UCSP)

* El ET solo considera 28 SVPRL que son los de la estructura de la IGE. La UCSP también se incluye al SVPRL de la AALOG 21 (Ejercito de Tierra).
(**) Solo se considerará SP cubierto aquel que este ocupado con al menos un Técnico Superior PRL con dos especialidades preventivas. Los técnicos superiores en formación no computan.

8.3. SINIESTRALIDAD LABORAL DEL PERSONAL MILITAR. ACCIDENTES DE TRABAJO

La siniestralidad en las FAS para el personal militar se analiza a partir de los datos recogidos de las Secciones de Prevención/SP del MINISDEF.

El total de accidentes reportados asciende a 1001 sobre una población de 116.739 efectivos. De los accidentes notificados fueron clasificados inicialmente accidentes leves 979, 20 graves, 0 muy grave y 2 mortales y de los cuales los accidentes de trabajo «in itinere» son 156.

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar sobre el grupo de edad de 31 a 40 años, con más de 5 años de antigüedad, a los efectos de bajar su siniestralidad.

En la tabla resumen se compara los datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo en España publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (avance enero-noviembre 2024) con los datos de los accidentes del personal militar (enero-diciembre 2024).

ACCIDENTES	ESPAÑA ENE-NOV	MILITARES ENE-DIC
LEVES	99,10%	97,80%
IN ITINERE	13,90%	15,60%
EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES	65,10%	56,10%
HERIDAS Y LESIONES SUPERFICIALES, TORCEDURAS Y DISLOCACIONES	75,50%	74,40%
ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORES	38,80%	8,10%
ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORAS	18,90%	11,10%

FIGURA II (8.3)-1. Fuente: DIGENPER (UCSP)

La comparación es meramente estimativa, ya que debe puntualizarse que la citada estadística está referida a los accidentes con baja, mientras que en nuestro caso son accidentes investigados por los Servicios de Prevención (con o sin baja).

Es importante subrayar que del total de efectivos que constituye el personal militar del Ministerio de Defensa, los Servicios de Prevención han tenido conocimiento de 1001 accidentes, lo que suponen 0,81 accidentes por cada 100 militares, de los que más del 97,8% son accidentes leves. Estos accidentes afectan, por lo general, a las extremidades superiores e inferiores del cuerpo (56,1%), correspondiendo a heridas y lesiones superficiales, esguinces, torceduras y dislocaciones (74,4%).

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar en el grupo de edad de 31 y 40 años (34,5%), a los efectos de bajar su siniestralidad, en esta edad se desempeña la actividad laboral con mayor riesgo en las FAS.

En el ANEXO J se adjuntan gráficos estadísticos sobre la siniestralidad laboral del personal militar.

8.4. UNIDAD DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PRL DEL MINISDEF (UCSP)

Las actuaciones llevadas a cabo por la UCSP están reguladas por el RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de PRL del personal militar de las Fuerzas Armadas (FAS) y de la organización de los SP del MINISDEF.

Las funciones de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa se establecen en los Arts. 22.4 y 24 del R.D. 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, y son las siguientes:

a) Determinación de criterios y directrices.
b) Coordinación.
c) Asesoramiento.
d) Seguimiento de la actividad preventiva.
e) Auditorias en prevención de riesgos laborales.

Derivada del citado R.D. 1755/2007, la Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa, en su artículo segundo crea la unidad de coordinación de los servicios de prevención y en el artículo tercero define su estructura:

a) Unidad Técnica de Seguridad en el trabajo.
b) Unidad Técnica de Higiene Industrial.
c) Unidad Técnica de Ergonomía y Psicosociología aplicada.
d) Unidad Técnica de Medicina del Trabajo.

Igualmente, en el artículo quinto cita sus funciones y competencias.

La UCSP cambió su dependencia orgánica de la Dirección General de Personal a la Subdirección General de Régimen interior por Real Decreto 205/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. Su organización puede consultarse en el ANEXO J.

8.5. LOS RECURSOS HUMANOS

EXISTENCIA PERSONAL CIVIL		EXISTENCIA PERSONAL MILITAR	TOTAL
FUNCIONARIOS	LABORALES		
2	1	5	8

FIGURA II (8.5)-1. Fuente: DIGENPER (UCSP)

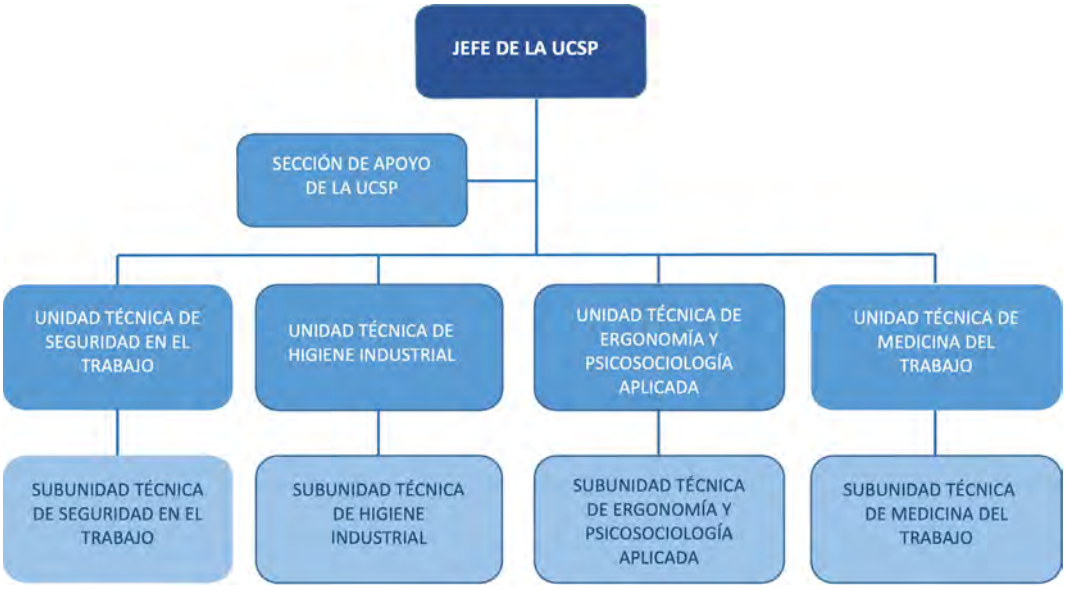


FIGURA II (8.5)-2. Fuente: DIGENPER (UCSP)

8.6. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES UCSP

La UCSP durante el año 2024 ha realizado una serie de actividades las cuales se citan las más importantes:

Dirección y coordinación

– Coordinación de las cuatro Secciones de Prevención de los Ejércitos/Armada y UCO ajenas en cuanto a sus cometidos, directrices 2024, y competencias.

– Definir las necesidades formativas anuales para el año 2025 de formación continua en materia de PRL.
– Elaboración de la programación anual de actividades preventivas.
– Elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas (PPT), como órgano gestor, de los contratos anuales de los ES para personal laboral, funcionario, estatutario y militar del año 2025.
– Estudio, diseño y difusión de la documentación para la aplicación de PRL en el extranjero.
– Determinación de los objetivos y directrices 2025 que deben seguir las distintas estructuras que conforman los 87 SP.
– Determinación de la estructura PRL en UCO ajenas.

Asesoramiento en la Prevención de Riesgos Laborales

– Asesoramiento técnico e informes.
– Asesoramiento a los SP en cuanto a la elaboración de planes ordinarios de PRL, evaluaciones específicas, planes de emergencia, auditorios, inspecciones en las diferentes UCO.
– Asesoramiento por parte de las cuatro Unidades Técnicas de la UCSP, a los SP, Secciones de Prevención, Jefes de UCO y TS/TI.
– Asesoramiento técnico en el concurso especifico de PRL del personal funcionario del MINISDEF.
– Elaboración y remisión de informes trimestrales de PRL solicitados por DIGENPER para el Consejo de Personal de las FAS (COPERFAS) y valoraciones trimestrales de la siniestralidad militar.
– Elaboración de informes técnicos de evaluación de riesgos psicosociales, puestos de TS, estructura PRL UCO ajenas, distribución de TI y niveles de cobertura.
– Elaboración de Notas Técnicas 007/2024. Protocolos de actuación frente el Acoso Laboral y profesional en el Ministerio de Defensa.
– Elaboración de Notas Técnicas 008/2024. Guía-modelo para la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para actividades de Instrucción, Adiestramiento y Operativas.

Control y seguimiento de la actividad preventiva

– Elaboración de la Memoria Anual 2024 y Memoria Anual de PRL AGE 2024.
– Seguimiento de las actividades preventivas llevadas a cabo por los SP, Secciones de Prevención respecto de los objetivos o directivas marcadas para el año 2025.
– Seguimiento de la Actividad preventiva (Exámenes de Salud) y posterior control de facturación emitida por los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) (IBERSYS (1º TRIMESTRE) Y QUIRÓN PREVENCIÓN).
– Asesoramiento técnico en el concurso especifico de PRL del personal funcionario del MINISDEF.
– Elaboración de estudios de siniestralidad 2024 y valoraciones sobre la tendencia de la siniestralidad trimestrales.
– Seguimiento de la implantación del Sistema de Gestión de PRL en el MINISDEF (SGPRL), aprobado por la Subsecretaria de Defensa el 26 de junio de 2012 y con la última actualización de noviembre 2018.

Auditorias en Prevención de Riesgos Laborales

La UCSP del Ministerio de Defensa, tiene atribuida la función de realizar auditorías de PRL, con la finalidad de evaluar el nivel de cumplimiento e implantación del SGPRL

en las UCO del MINISDEF, durante el año 2024, se ha efectuado doce auditorias del SGPRL:

– Ejército de Tierra.

  • Academia de Infantería del Tierra (Toledo).
  • USAC del Acuartelamiento Cervantes (Granada)
  • USAC del Acuartelamiento de Torreblanca (Sevilla)
  • USAC Sangenis en Monzalbarba (Zaragoza)
  • USAC del Acuartelamiento del CID Campeador en Castrillo del Val (Burgos).
  • USAC Puerto del Rosario en el Puertos de Rosario (Fuerteventura)

– Armada.

  • Equipo de Organización del Servicio de Aprovisionamiento del Arsenal de Ferrol en el Ferrol (A Coruña).
  • Cuartel General de la Fuerza de Infantería de Marina en San Fernando (Cádiz).

– Ejército del Aire y del Espacio.

  • Maestranza Aérea de Albacete (Albacete)
  • Escuadrón de Vigilancia Aérea nº 3 en Constantina (Sevilla).

– UCO Ajenas.

  • Centro Militar de Cría Caballar de Lore Toki en San Sebastián.
  • Sede Central del INTA en Torrejón de Ardoz (Madrid).

8.7. RESUMEN GLOBAL DE ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (SP) EN 2024

Todas las actividades preventivas llevadas a cabo por los SP en cada una de las UCO del MINISDEF se han realizado de forma conjunta tanto para personal civil como militar, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de PRL y el RD 1755/2007.

– Actividades formativas e impartición de cursos en materia PRL (755).
– Asesoramiento a jefe de UCO en la elaboración de Planes ordinarios de PRL (325).
– Asesoramiento en la elaboración y revisión de Planes de Autoprotección / Emergencia (223).
– Asesoramiento técnico en materia preventiva a jefaturas y efectivos. (954).
– Asesoramiento y emisión de informes sobre elección y uso de EPI (1842).
– Colaboración en la preparación y realización de simulacros (959).
– Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) entre las diferentes UCO del MINISDEF y las empresas que prestan servicios en éstas (14.943).
– Desplazamientos y visitas a centros para asesoramiento técnico (1240).
– Elaboración de informes sobre medidas de seguridad (964).
– Elaboración y aprobación de Procedimientos de PRL para adaptar el SGPRL del MINISDEF a las diferentes UCO (83).
– Evaluaciones de lugares de trabajo (401).
– Evaluaciones específicas (32351).
– Evaluaciones iniciales de riesgos de puestos de trabajo (19172).
– Informes de asesoramiento sobre manejo de productos y materias peligrosas (183).

– Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo (1603).
– Propuestas de otros asesoramientos técnicos (1638).
– Reuniones para tratar temas de PRL (745).

8.8. FORMACIÓN

Los artículos 18 y 19 de la ley 31/1995 de PRL están referidos específicamente a la obligación que tiene el empresario para con sus trabajadores en materia de formación e información como parte de su deber de protección.

En cumplimiento de este deber y teniendo en cuenta las necesidades observadas por los técnicos de prevención en los distintos en centros y puestos de trabajo con arreglo a la evaluación de riesgos y a las instrucciones recibidas desde la UCSP, las Secciones de Prevención / SP han gestionado, coordinado o impartido los cursos con la asistencia y carga lectiva que se indican:

FORMACIÓN	E.T.	ARMADA	E.A.	UCO	TOTAL
Nº CURSOS	231	163	234	127	755
Nº ALUMNOS	4.233	3.329	3.808	3.699	15.069
Nº HORAS LECTIVAS	3.493	3.859	2.459	1.296	11.106

FIGURA II (8.8)-1. Fuente: DIGENPER (UCSP)

8.9. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud es una actividad preventiva establecida en la Ley 31/1995 de PRL. Esta se lleva a cabo por Medicina del Trabajo y su finalidad es proteger la salud de los trabajadores, conforme establece el artículo 22 de dicha ley. Para el control y seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud se oferta al personal la realización de Exámenes de Salud (ES) o Reconocimientos Médicos Específicos (RME).

En la actualidad, el MINISDEF cuenta con un Servicio de Prevención con personal sanitario con las especialidades adecuadas para poder actuar funcionalmente como Unidad Básica de Salud (UBS), que es el SP del Hospital Central de la Defensa «Gómez Ulla».

Respecto a la situación de la vigilancia de la salud laboral en el Ministerio de Defensa durante el año 2024, al haberse aumentado sustancialmente el presupuesto disponible para la realización de reconocimientos médicos laborales al personal del Ministerio, se elaboró un Acuerdo Marco por una duración de 4 años y un valor de 8.000.000 €. La licitación quedó desierta. Por ello y para hacer frente a los reconocimientos médicos obligatorios y prioritarios, cuando así se considere a criterio técnico, en el año 2024 se realizaron tres contratos. Asimismo, para poder cubrir el resto de necesidades de ES, la Unidad Técnica de Medicina del Trabajo de la UCSP gestionó un contrato en 2024 por un importe total de 87.039 €.

Finalmente, en octubre de 2024 se iniciaron los trámites para la licitación de un nuevo Acuerdo Marco de Vigilancia de la Salud Individual del MINISDEF para el periodo 2025-2028.

8.10. ACCIONES ESPECIFICAS DE PRL REALIZADAS EN EL AMBITO DE FAS

A continuación se incluyen en una tabla las actuaciones de los servicios de prevención de los tres ejércitos y de las UCO ajenas a las estructuras de ellos.

ACTUACIONES SERVICIOS DE PREVENCIÓN		E. TIERRA	ARMADA	E. AIRE	UCOS AJENAS	TOTAL
EVALUACIONES INICIALES DE PUESTO DE TRABAJO	Evaluaciones iniciales de puesto de personal militar	181	655	433	1.254	2523
	Revisiones de evaluaciones de puestos de personal militar	11.103	1.025	1.603	423	14154
	Evaluaciones iniciales de puesto de personal civil	659	191	7	226	1083
	Revisiones de evaluaciones de puestos de personal civil	372	312	612	116	1412
	TOTAL DE EVALUACIONES INICIALES DE PUESTOS	12315	2.183	2655	2019	19172
EVALUACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO	Evaluaciones de lugares de trabajo	152	38	201	10	401
	Revisiones de evaluaciones de lugares de trabajo	1.281	160	151	200	1792
	TOTAL DE EVALUACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO	1433	198	352	210	2193
	Nº de controles de exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales	3.789	1.635	909	384	6.717
	Nº de controles de exposición a contaminantes químicos o biologicos	24.560	169	52	214	24.995
	Nº de controles de exposición a contaminantes fisicos	19	386	12	145	562
	Otras evaluaciones especificas efectuadas en lugares de trabajo	21	8	13	35	77
	TOTAL EVALUACIONES ESPECIFICAS	28389	2198	986	778	32351
PLANIF. ACT. PREVENTIVA	Numero total de planificaciones de la actividad preventiva (personal y lugares de trabajo)	278	206	80	207	771
PLANES DE PREVENCION	Planes Ordinarios	202	56	28	39	325
PLANES DE EMERGENCIA	Planes de autoprotección y/o de actuación ante emergencias efectuados o revisados	27	124	27	45	223
SIMULACROS	Simulacros realizados	217	553	121	68	959
INFORME SOBRE	Manejo / sustitución de productos o materiales peligrosos	15	5	122	41	183
	Adquisición, sustitución o modificación de equipos de protección individual	9	30	39	1.764	1842
	Medidad de seguridad (señalización, instrucciones de seguridad, etc)	53	490	239	182	964
	Coordinacion de actividades empresariales (CAE)	3.539	5.590	5.302	512	14943
	Numero de procedimientos (PPRL,s) aprobados en el periodo	8	32	17	26	83
	Otros asesoramientos técnicos	65	405	590	578	1.638
ACCIONES INFORMATIVAS	Efectivos a los que se ha proporcionado informacion puesto trabajo	7.226	7.025	3.812	3.269	21332
ACCIDENTES/ INCIDENTES INVESTIGADO	Nº Total de incidentes investigados	2	38	49	148	237
	Nº Total de Accidentes investigados	481	389	270	226	1366
	TOTAL DE ACCIDENTES / INCIDENTES INVESTIGADOS	483	427	319	374	1.603
OTROS DATOS	Reuniones en relación con P.R.L.	220	174	211	140	745
	Visitas a Centros	107	634	238	261	1.240
	Organismos que han recibido/renovaciones PRL (ISO)	1	0	1	3	5
	Premios recibidos	1	1	3	3	8

FIGURA II (8.10)-1. Fuente: DIGENPER (UCSP)

8.11. CURSOS Y CONFERENCIAS SOBRE PRL REALIZADAS EN EL AMBITO DE LAS FAS

Formación, convalidación y docencia

- Curso online con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), de Técnicos Intermedios para 29 suboficiales del MINISDEF con una semana presencial en la UCSP.
- Docente en los cursos «Riesgos generales de PRL» para los Comités Seguridad y Salud (CSS).
- Docente en el curso básico de prevención de la Vigilancia de la Salud a personal civil del Ministerio.
- Docente para el Curso Básico de PRL de Riesgos Laborales en la Escuela de Guerra del Ejercito y en el Arzobispado castrense.
- Jornadas formativas de actualización para Técnicos de Prevención del Ejercito de Tierra (Edición 2024).
- Actividades preventivas en los servicios de PRL en el MINISDEF en el 2023 y 2024.
- Tramitación de las convalidaciones del curso de TS y TI para el personal militar del MINISDEF y de la Guardia Civil (GC).
- MINISDEF: 35 Oficiales convalidados TS y 35 Suboficiales TI / desfavorables: 7 TS, 4 TI y 3 TB.
- GC: 7 Oficiales convalidados TS y 1 Suboficiales TI / desfavorables: 2 TS, 3 TI y 1 TB.
- Comisiones Técnicas de PRL de la Mesa Delegada en la SDG de Personal Civil.
- Reunión anual de PRL de las Secciones de Prevención con la Subsecretaria de Defensa, para informar de los objetivos alcanzados 2024.
- Reuniones varias a lo largo del año del personal de PRL con DIGENPER/SUBREINT.
- Reunión anual de trabajo con INSST y AGE.
- Reunión con Función Pública dentro del marco de la Comisión Técnica de PRL.
- Reunión con la Subdirección General de Pagadurías para gestión de los Concursos para la contratación de «Reconocimientos médicos para personal laboral, funcionario, estatutario» y «Reconocimientos médicos para el personal militar», para el año 2025.
- Reuniones con los SPA para garantizar la calidad asistencial y seguimiento de la actividad preventiva de los ES específicos del personal civil y militar.
- Reunión con el INSST para intercambio de conocimientos y prácticas en Auditorias.
- Reuniones semestrales con las Secciones de Prevención para tratar el estado de la PRL dentro del MINISDEF.
- Reunión con la Inspección General de Sanidad para el intercambio de conocimientos para la salud de los trabajadores.
- Reunión comisión de valoración concurso especifico de Subdirección General de Personal Civil en el Complejo Princesa.
- Reunión de la Junta de Protección del Radón en el MINISDEF para valoración de los criterios a determinar dentro de las actuaciones del Ministerio.
- Reunión en CESTIC sobre aplicación informática PRL.
- Reunión con DIVISION DE IGUALDAD para «Evaluación y gestión de los riesgos de carácter psicosocial».
- Reunión con IGESAN grupo de trabajo para «Evaluación y gestión de los riesgos de carácter Psicosocial».
- Curso ONLINE de colocación de medidores de RADON.
- Curso ONLINE de formación ELEARNING DE FREMAP sobre riesgos de temperaturas.
- Curso ONLINE de formación de Curso de stress para la medicina.
- Curso ONLINE de formación en Vacunas para la medicina.

– Convocatoria ordinaria del Comité Seguridad y Salud PLEX.
– Actividad formativa (Videoconferencia) procedimiento para la Coordinación de actividades empresariales (PPRL404).
– Taller evaluación formación de los Riesgos naturaleza psicosocial videoconferencia a la Armada. (10 Técnicos), UCO ajenas (10 Técnicos) y Ejercito del Aire y del Espacio (10 Técnicos).

Asistencia a jornadas formativas

– Jornadas Técnicas conjuntas con los servicios de PRL del exterior para la coordinación de una ficha de información con las Unidades de Defensa del exterior.
– Jornada Técnicas de RIESGO PSICOSOCIAL para el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo.
– Asistencia de la UCSP a la feria de Seguridad SICUR.
– Asistencia a las Jornadas de PRL del Cuerpo Nacional de Policía.
– Asistencia a la Jornada de trabajo sobre el Acoso Profesional en las FAS, en la División de igualdad y apoyo social al personal.
– Asistencia a las XI jornadas de PRL organizadas por el Ejercito del Aire y del Espacio.
– Asistencia al «Taller de Medición de Campos Electromagnéticos».
– Asistencia a la jornada de instalación de la APP entre CONECTION para el programa de SIABOD.
– Curso ONLINE de Gestión de riesgos psicosociales para personal de la administración del MINISDEF.
– Asistencia ONLINE a la Jornada Radón y su inclusión en las novedades legislativas sobre Rad. Ionizantes.
– Asistencia ONLINE a la Jornada técnicas de «Armonización CAE y Equipos de trabajo», realizada por la UCSP.
– Asistencia ONLINE a la Jornada «Riesgo Psicosocial; ¿Una Cuestión de Metodología o cultura preventiva?», realizada por la empresa FREMAP.
– Asistencia ONLINE al Curso «Empresas Saludables», realizada por la empresa INSST.
– Asistencia en Videoconferencia al curso «Amianto, sabes cómo gestionar el amianto en tu empresa».
– Asistencia en Videoconferencia a la Jornada «Como gestiono el riesgo biológico en centros socio sanitario».
– Asistencia ONLINE a la Jornada «Adaptación al cambio: Afrontamiento ante la adversidad», realizada por la empresa FREMAP.
– Asistencia ONLINE al curso de Formación CTAIMA: «La Gestión de los Riesgos Psicosociales en el entorno laboral».
– Asistencia ONLINE al curso de Formación «Trabajo frente al calor».
– Asistencia ONLINE al curso de Gestión riesgo Embarazo, Lactancia y actividades sensibles.
– Asistencia ONLINE al curso de Equipos ATEX.
– Asistencia ONLINE Accidentes laborales de tráfico, Accidentes de trabajo no traumáticos y enfermedades.

Otras

– Notas Informativas en directivas de máquinas y planes de autoprotección.
– Entrega de los aparatos de medida a las empresas civiles para su calibración con su posterior entrega tras su revisión.
– Sustitución de material de informático y equipos de la UCSP, con el Órgano de Dirección de DIGENPER y con la SUBREGINT.

9. NORMATIVA APROBADA

9.1. SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

Relación de normativa relacionada con el desarrollo de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y con el régimen del personal militar, aprobada y publicada durante el año 2024, de la que haya sido autoridad originadora la Subsecretaría de Defensa. La normativa referida a conciliación se incluye en su apartado correspondiente.

Reales Decretos.

– Real Decreto 1281/2024, de 17 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 308/2007, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.

Órdenes Ministeriales.

– ODEF/185/2024, de 23 de febrero, por la que se determinan las condiciones a cumplir por los cursos para que permitan alcanzar las competencias requeridas para las especialidades del segundo tramo de la carrera militar.
– ODEF/196/2024, de 26 de febrero, por la que se aprueban las normas de calidad de la enseñanza militar y de su evaluación.
– Orden DEF 228/2024, de 11 de marzo, 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.
– ODEF/278/2024, de 18 de marzo, por la que se modifica la Orden DEF/780/2011, de 31 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.
– ODEF/279/2024, de 18 de marzo, Por la que se modifica la Orden DEF/792/2010, de 25 de marzo, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para acceder a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.
– ODEF/287/2024, de 18 de marzo, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación para el acceso a la escala de oficiales para la integración en el Ejército de Tierra mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.
– ODEF/295/2024, de 4 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación para el acceso a la escala de oficiales para la integración en el Ejército de Tierra.
– ODEF/421/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
– ODEF/422/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, Especialidad Fundamental Defensa y Control Aeroespacial, mediante la forma de ingreso por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
– ODEF/423/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en la escala de oficiales del Cuerpo General

del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa.
– ODEF/424/2024, de 26 de abril, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General de la Armada y en el Cuerpo de Infantería de Marina, por promoción interna, de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
– Orden Ministerial 13/2024, de 20 de mayo, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa para el período 2024-2026.
– ODEF/622/2024, de 13 de junio, por la que se establecen las normas generales reguladoras del Registro de Personal del Ministerio de Defensa y de su funcionamiento.
– Orden Ministerial 19/2024, de 27 de junio, por la que se fijan las plantillas de las escalas a extinguir de oficiales de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de las escalas a extinguir de la disposición transitoria tercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para el periodo 2024-2025.
– Orden Ministerial 18/2024, de 27 de junio, por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a General de Brigada, Teniente Coronel, Comandante militar de complemento, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, para el período 2024-2025.
– Orden Ministerial 20/2024, de 27 de junio, por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2024-2025 para el personal de las Fuerzas Armadas.
– ODEF/897/2024, de 30 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.
– ODEF/1048/2024, de 26 de septiembre, por la que se regula el Servicio de Sociología del Ministerio de Defensa.
– ODEF/1199/2024, de 16 de octubre, que modifica la Orden DEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el Régimen del Alumnado de la enseñanza de formación y se modifica la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
– Orden Ministerial 35/2024, de 18 de noviembre, por la que se aprueba el plan de activación de Reservistas Voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2025.

Instrucciones.

– Instrucción 4/2024, de 1 de febrero, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 23/2022, de 29 de abril, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se determinan los puestos militares de la estructura ajena los ejércitos ocupados por personal de los cuerpos específicos de éstos, donde se cumple el tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos necesario para el ascenso. Instrucción 29/2024, de 11 de octubre, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 52/2011, de 29 de julio, del Subsecretario de Defensa, por la que se determinan los destinos donde los miembros de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas cumplen el tiempo en determinado tipo de destinos necesario para el ascenso.
– Instrucción 7/2024, de 9 de abril, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueba el escudo y se crean los distintivos del Establecimiento Penitenciario Militar de Alcalá de Henares y se establece el procedimiento para su concesión y uso.

– Instrucción 8/2024 de 16 de abril, de la Subsecretaria de Defensa, que modifica la Instrucción 49/2016, de 28 de julio, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se describe la estructura orgánica básica y funciones de los hospitales, centros e institutos de la Red Sanitaria Militar.
– Instrucción 11/2024, de 30 de abril de la Subsecretaria de Defensa, para la creación, concesión y uso del distintivo de título del Curso de Gestión de Catástrofes.
– Instrucción 12/2024, de 16 de mayo, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se determinan los criterios técnicos sanitarios de la calidad del agua de consumo, su control y suministro en el Ministerio de Defensa.
– Instrucción 14/2024, de 20 de mayo, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueban las Normas de constitución y funcionamiento de los grupos de investigación en los Centros Universitarios de la Defensa.
– Instrucción 25/2024, de 30 de julio, de la Subsecretaria de Defensa por la que se establece el modelo del plan de acción tutorial de los centros docentes militares y se regula su implantación.
– Instrucción 31/2024, de 22 de octubre, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se crea el distintivo del diploma de Sociología Militar.
– Instrucción 32/2024, de 18 de octubre, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se regula la creación, concesión y uso del distintivo del Curso Superior de Gestión de Programas.

Instrucciones Comunicadas.

– Instrucción Comunicada 21/2024, de 2 de julio, de la Subsecretaria, por la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2024-2025.
– Instrucción Comunicada 22/2024, de 2 de julio, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2024-2025.
– Instrucción Comunicada 40/2024, de 27 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2024-2025.
– Instrucción Comunicada 41/2024, de 27 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2024-2025.

Resoluciones.

– Resolución de 13 de mayo de 2024 de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba y publica la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicas al Ministerio de Defensa.
– Resolución 434/077/2024, de 30 de mayo, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se actualizan las cuantías del complemento de dedicación especial, por el concepto de atención continuada, del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que se encuentre realizando los estudios para la obtención de especialidad.
– Resolución 434/172/2024, de 6 de septiembre, de la Subsecretaria de Defensa por la que se actualizan las cuantías del complemento de dedicación especial, por el concepto de atención continuada, del personal del Cuerpo Militar de Sanidad, con el incremento del 2% para el ejercicio 2024.

Directivas.

– Actualización, de 22 de mayo, de la Directiva 28/19, Plan de Acción de Personal del Cuerpo Militar de Intervención, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se establecen los criterios básicos del modelo de carrera profesional del personal del Cuerpo Militar de Intervención (CMI) conforme al marco legal.

OTRA NORMATIVA DEL ÓRGANO CENTRAL

Instrucciones.

– Instrucción 434/181/2024, de 12 de septiembre, del Director General de Personal, por la que se desarrolla la Orden DEF/622/2024, de 13 de junio, por la que se establecen las normas generales reguladoras del Registro de Personal y de su funcionamiento.

Resoluciones.

– Resolución 434/013/2024, de 2 de febrero, del Director General de Personal, por la que se modifica el Anexo IV de la Instrucción Comunicada número 55/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2023-2024 y el Anexo V de la Instrucción Comunicada número 56/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2023-2024.
– Resolución 430/04616/24, de 14 de marzo, del Director General de Personal del Ministerio de Defensa, por la que se otorgan Créditos de Tiempo a los Representantes de las Asociaciones Profesionales en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
– Resolución 434/048/2024, de 12 de abril, del Director General de Personal, por la que se modifica el Anexo IV de la Instrucción Comunicada número 55/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2023-2024 y el Anexo V de la Instrucción Comunicada número 56/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2023-2024.
– Resolución 434/049/2024, de 12 de abril, del Director General de Personal, por la que se modifica el Anexo IV de la Instrucción Comunicada núm 55/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2023-2024 y el Anexo V de la Instrucción Comunicada núm 56/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2023-2024.
– Resolución 434/050/2024, de 30 de abril, del Director General de Personal, por la que se modifica el Anexo IV de la Instrucción Comunicada nº 55/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueban las modificaciones de las Relaciones de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano Central para el ciclo 2023-

2024 y el Anexo V de la Instrucción Comunicada nº 56/2023, de 28 de diciembre, de la Subsecretaria, por la que se aprueba la modificación de la distribución orgánica y la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2023-2024.
– Resolución 434/199/2024, de 03 de octubre, del Director General de Personal, por la que se modifica el Anexo IV de la Instrucción Comunicada número 22/2024, de 02 de julio, de la Subsecretaria de Defensa por la que se aprueba la Relación de Puestos Militares de las unidades, centros y organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos y de las unidades administrativas del órgano central para el ciclo 2024-2025, y el Anexo V de la Instrucción Comunicada número 21/2024, de 02 de julio, de la Subsecretaria de Defensa por la que se aprueba la Relación de Puestos Militares de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas para el ciclo 2024-2025.

9.2. EJÉRCITO DE TIERRA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2024, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército de Tierra:

Instrucciones.

– Instrucción 24/2024, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se regulan en su ámbito las evaluaciones para el ascenso y la selección de asistentes a determinados cursos de actualización.
– Instrucción 30/2024, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra que modifica la Instrucción 24/2024, de 24 de julio, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se regulan en su ámbito las evaluaciones para el ascenso y la selección de asistentes a determinados cursos de actualización.

Resoluciones.

– Resolución 562/15639/24, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se publican los umbrales máximos y mínimos de los elementos de valoración, de acuerdo a lo recogido en la Orden Ministerial 12/2015, de 10 de febrero, que modifica la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

Otra normativa.

– Norma General 10/24 «Adaptaciones orgánicas 2025».
– Norma 05/24 «Test de fluido oral en el ET»
– Instrucción Técnica 06/20 (Actualización 2024) «Criterios para el nombramiento de comisiones de servicio en operaciones en el exterior».
– Instrucción Técnica 08/21 (Actualización 2024) «Asignación de destinos de teniente coronel a puestos de especial interés para el ET».
– Instrucción Técnica 09/21 (Actualización 2024) «Asignación de destinos de coronel a puestos de especial interés para el ET».
– Instrucción Técnica 07/24 «Requisitos para la concesión del distintivo de tirador selecto»
– Resolución comunicada «Adaptaciones orgánicas 2025».

9.3. ARMADA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2024, de la que haya sido autoridad originadora la Armada:

Instrucciones.

- Instrucción 23/2024, de 19 de julio, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se modifica la Instrucción 12/2017, de 23 de febrero, del Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen los coeficientes de ponderación de las materias de las asignaturas de los currículos de la enseñanza de formación de oficiales.
- Instrucción 28/2024, de 4 de octubre, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen los criterios de calificación y ordenación y se fija el tipo de relación de los módulos profesionales de los títulos de referencia de técnico de grado medio de formación profesional de las diferentes especialidades fundamentales de tropa y marinería y el correspondiente perfil de egreso, de los planes de estudio de la enseñanza de formación, así como los coeficientes de ponderación de cada uno de los grupos de módulos tanto profesionales como formativos.

Resoluciones.

- Resolución 600/09347/24, de AJEMA, que modifica a la Resolución 600/06761/22 del AJEMA, por la que se determinan los destinos de la estructura orgánica de la Armada en los que se cumple el tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso del personal militar.

9.4. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2024, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército del Aire y del Espacio:

Instrucciones.

- Instrucción 26/2024 de 29 de agosto de 2024, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se modifica la Instrucción 21/2016, de 14 de abril, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se establece la clasificación de las residencias militares de apoyo a la movilidad geográfica del Ejército del Aire, por categorías, finalidad y usuarios.
- Instrucción 38/2024, de 9 de diciembre, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se desarrollan las funciones, cometidos y facultades del empleo de Cabo Mayor en el Ejército del Aire y del Espacio.
- Se encuentra en proceso de elaboración un nuevo proyecto de Instrucción del JEMA que actualizará los procesos de evaluación del personal militar profesional del EA.

Resoluciones.

- Resolución 721/38427/2024, de 7 de octubre, de la Jefatura de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se establecen los módulos profesionales de ciclos formativos de grado medio, de referencia en el Ejército del Aire y del Espacio, exigibles para la firma del compromiso de larga duración de los militares profesionales de tropa.

ANEXOS AL INFORME ANUAL DEL AÑO 2024

Anexo A

EFECTIVOS DE PERSONAL

Todos los datos de referencia corresponden a 31 de diciembre de 2024.

MILITARES DE CARRERA

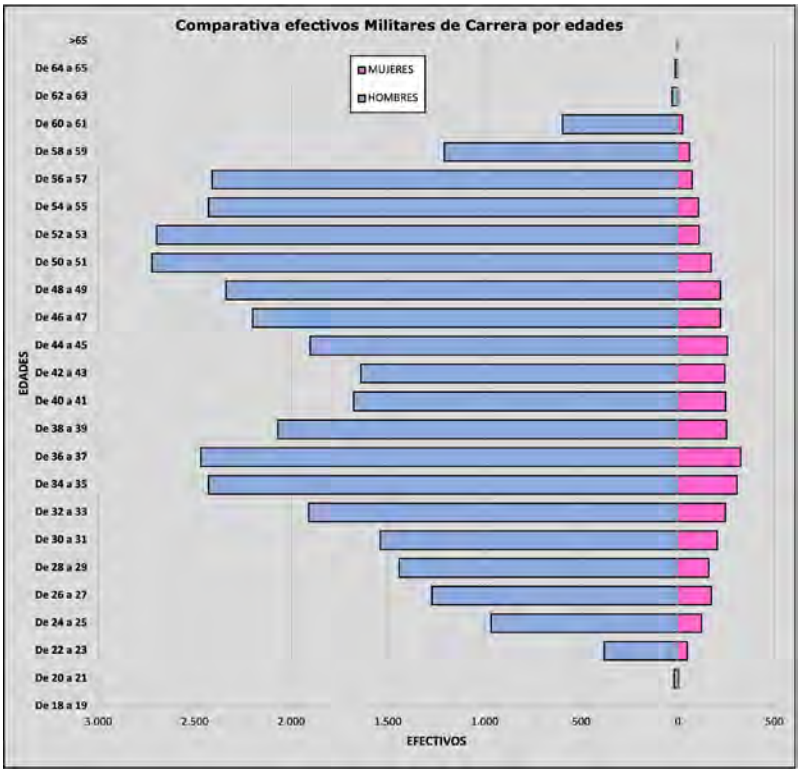


FIGURA A-1. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Respecto a las edades del año anterior, resultan similares.

FIGURA A-2. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

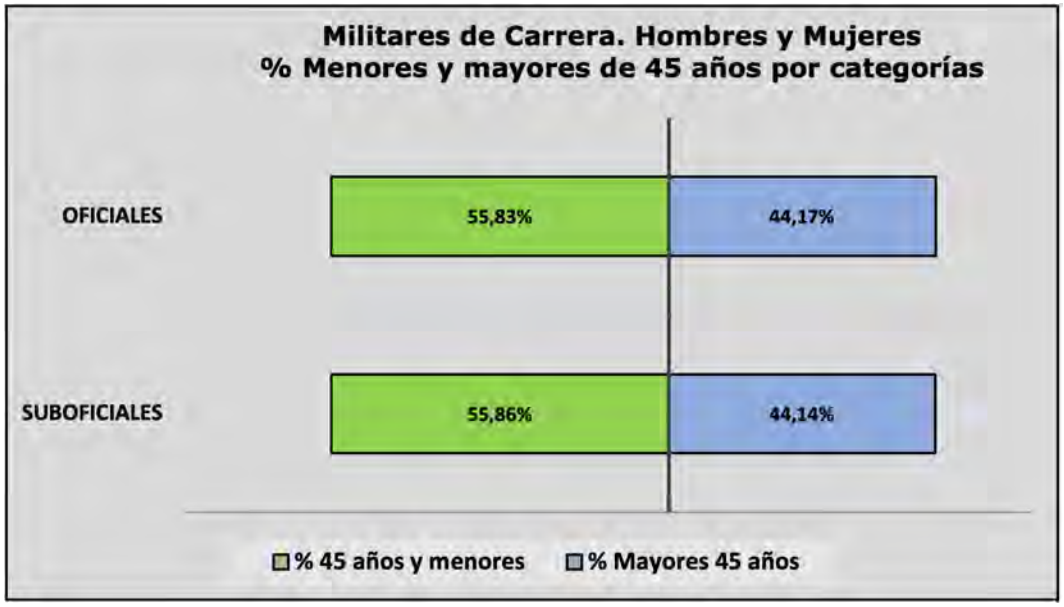


FIGURA A-3. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

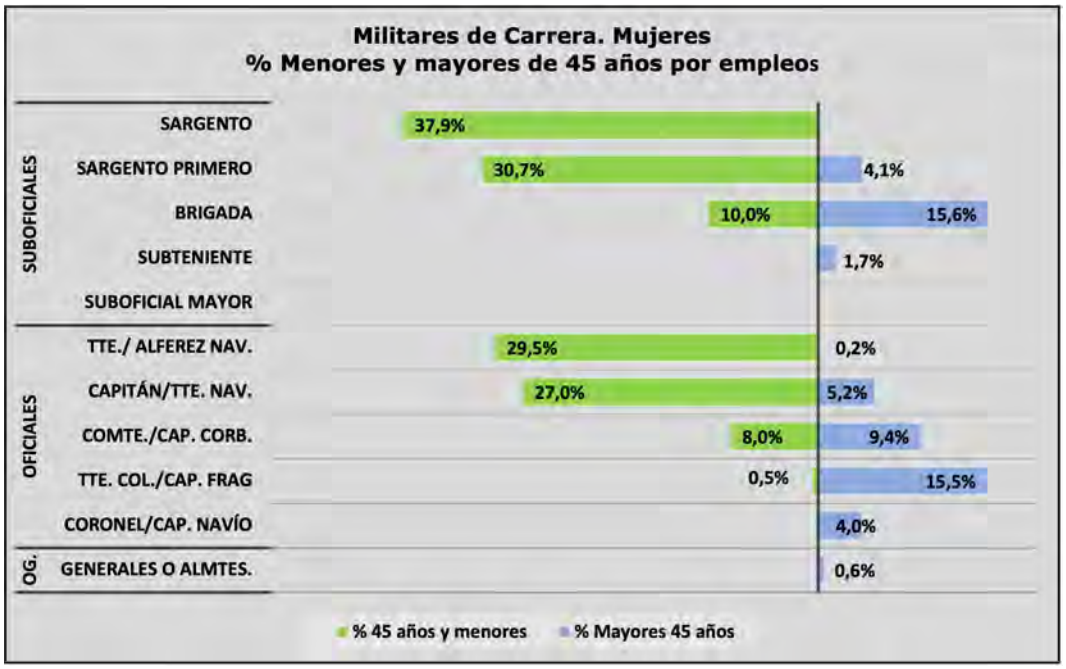


FIGURA A-4. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

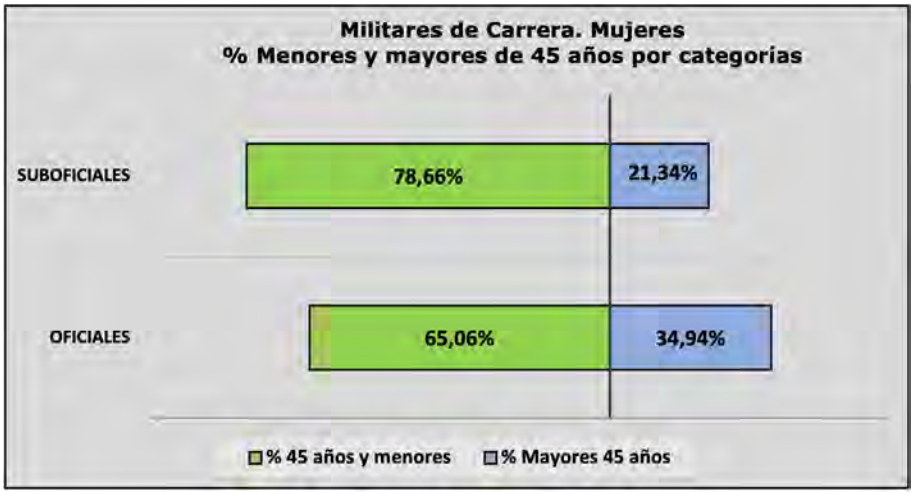


FIGURA A-5. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

En resumen, en cuanto a las mujeres militares de carrera, en suboficiales aumenta la edad en 3,30 puntos porcentuales, mientras que para oficiales disminuye en 1,5 puntos, respecto al año 2023.

MILITARES DE COMPLEMENTO

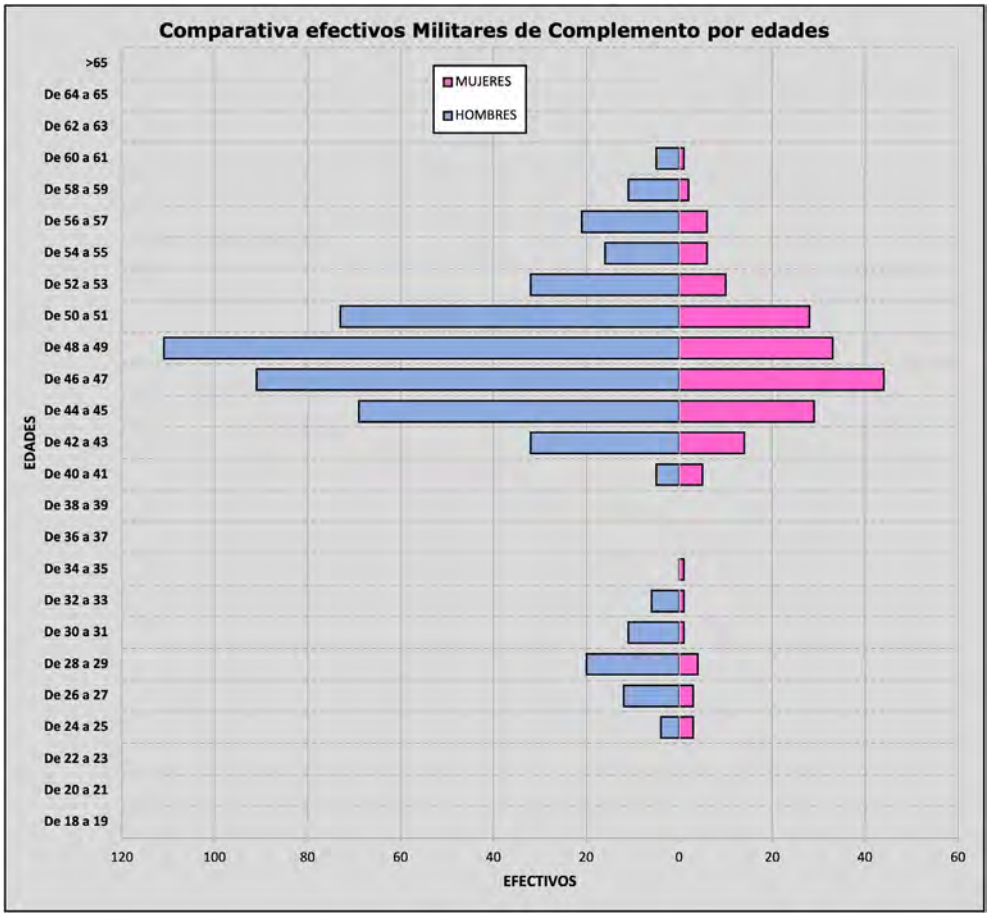


FIGURA A-6. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

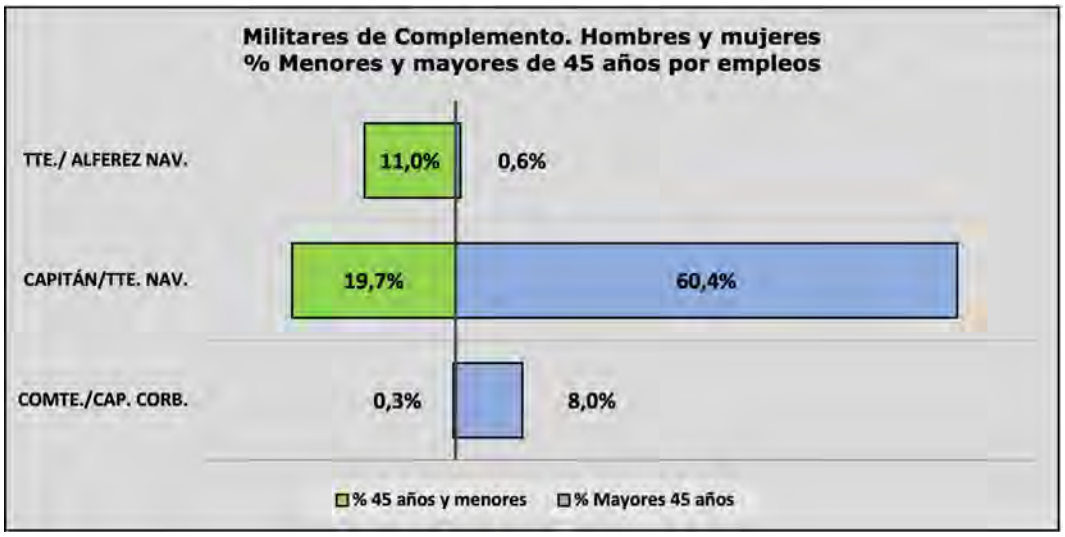


FIGURA A-7. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Se observa un incremento notable en la edad de los capitanes/tenientes de navío de 6,5 puntos porcentuales.

FIGURA A-8. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

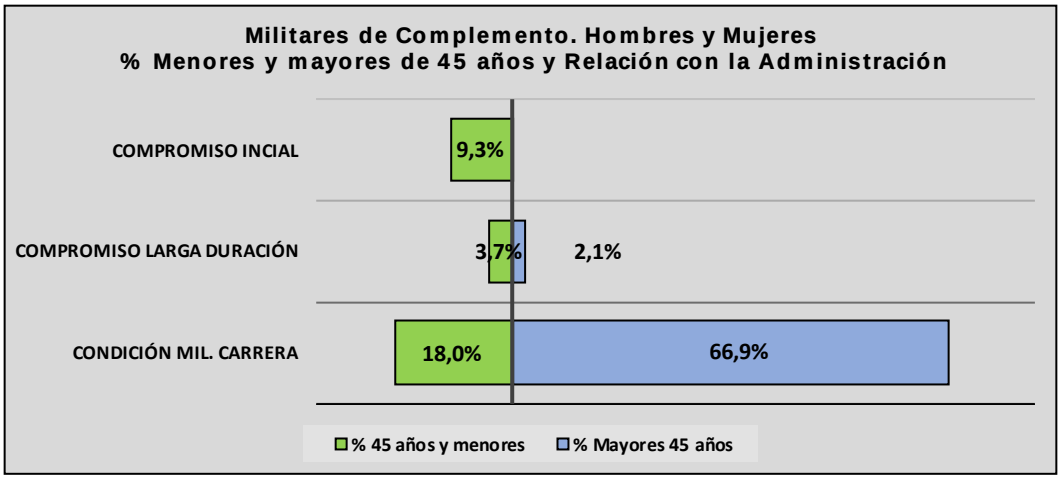


FIGURA A-9. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

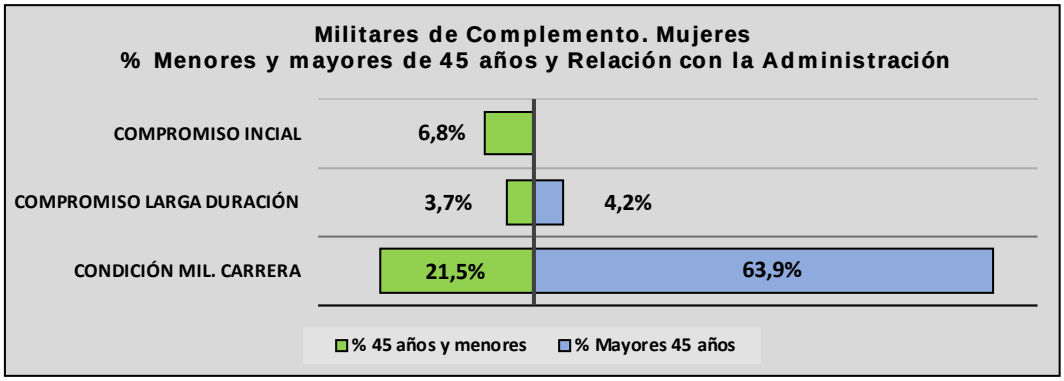


FIGURA A-10. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

TROPA Y MARINERÍA

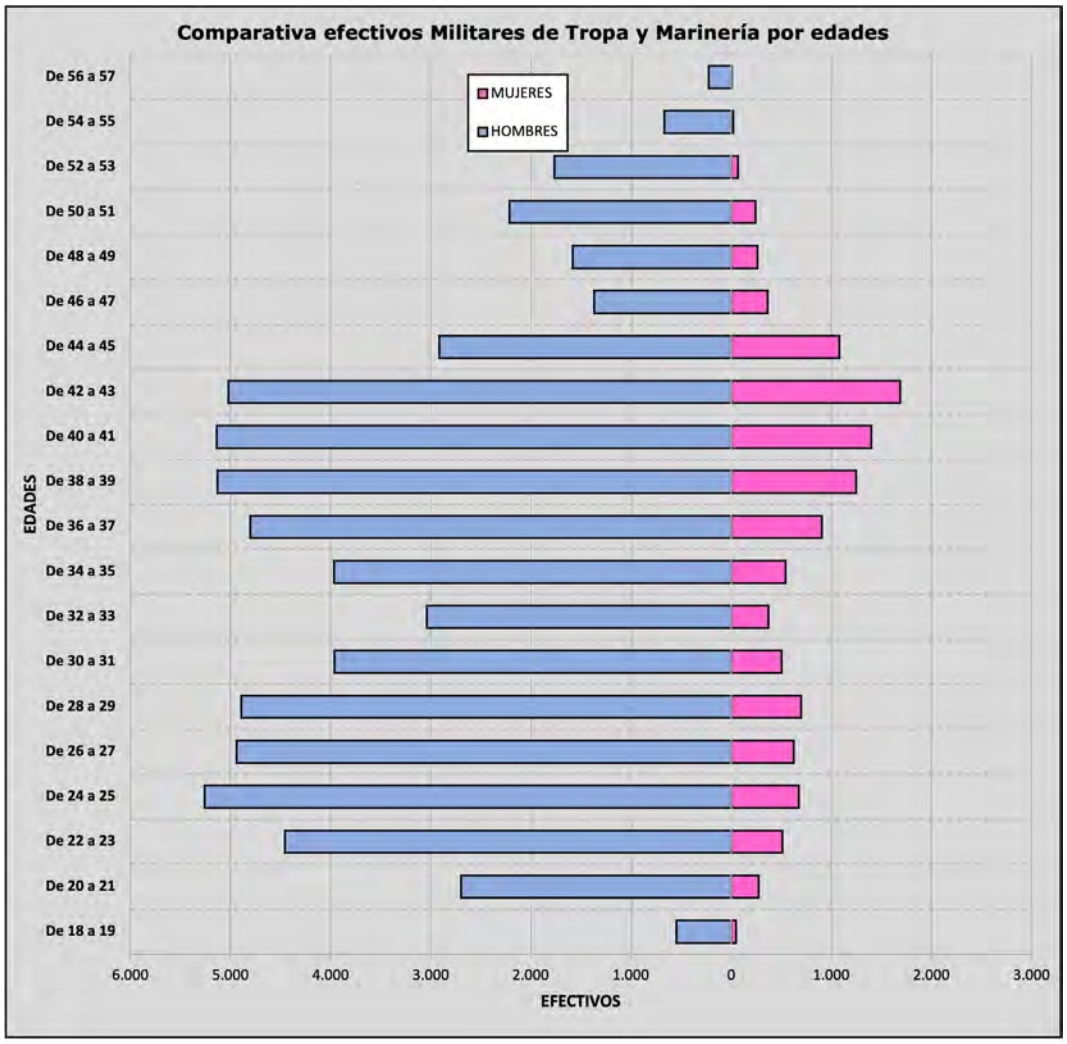


FIGURA A-11. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Se aprecia un aumento de la edad de la tropa y marinería, en lo que respecta a los hombres, en relación con el año 2023.

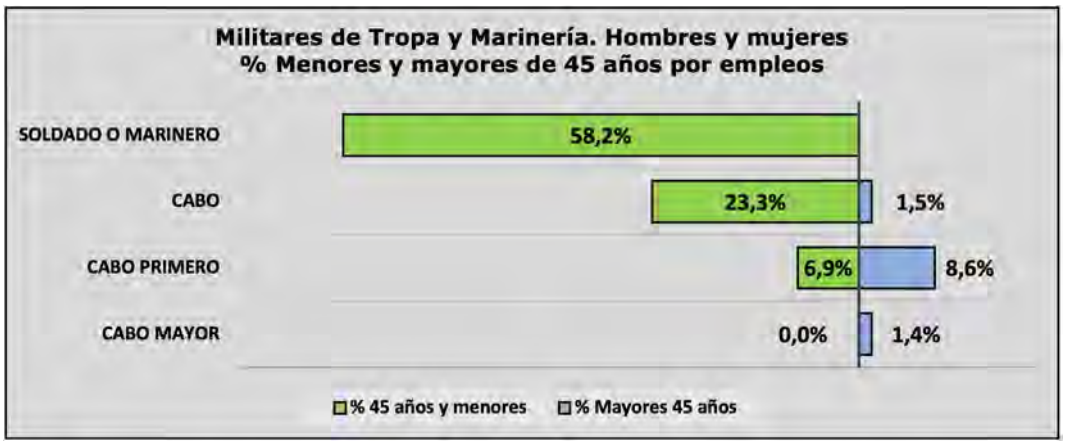


FIGURA A-12. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

FIGURA A-13. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

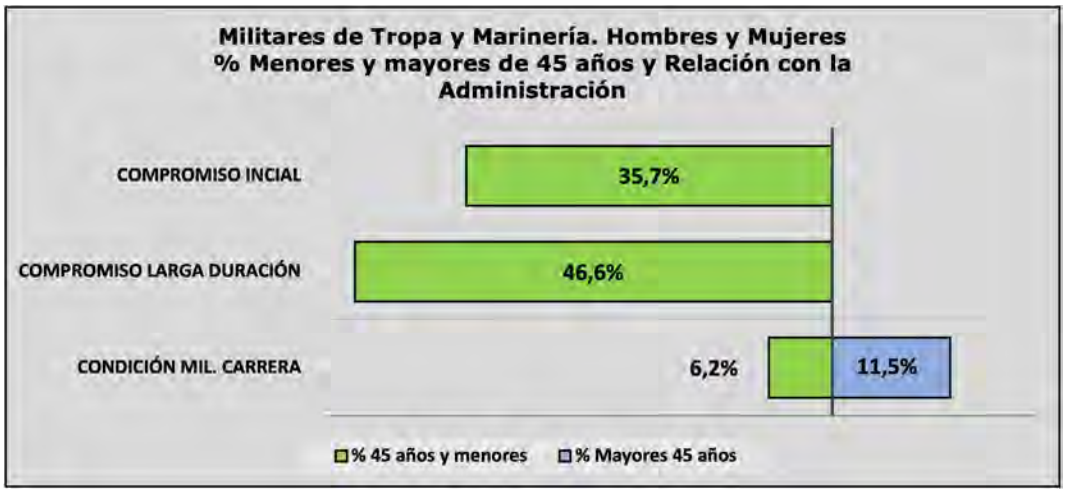


FIGURA A-14. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

FIGURA A-15. Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Anexo B

CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

DISPOSICIONES LEGALES Y SUS DESARROLLOS REGLAMENTARIOS A INFORMAR PRECEPTIVAMENTE POR EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS EN 2024. (Artículo 49.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011)

EN EL PLENO 24-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORIGEN DIGEREM (TOTAL 6):

- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte en las Fuerzas Armadas.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General de la Armada y en el Cuerpo de Infantería de Marina, por promoción interna de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, Especialidad Fundamental Defensa y Control Aeroespacial, mediante la forma de ingreso, por promoción interna de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante la forma de ingreso, por promoción interna de personal de la escala de suboficiales, sin exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación de oficiales para la integración en la escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa.
- Proyecto de Orden DEF por la que se aprueba el currículo de la enseñanza militar de formación de oficiales para la integración en la Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra.

EN EL PLENO 24-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

- Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, aprobado por Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.

EN EL PLENO 24-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN SEGENTE (TOTAL 1):

– Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 308/2007, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

– Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueban las Normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas.

EN EL PLENO 24-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN ALPER (TOTAL 1):

– Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

– Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 3):

– Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica la Orden DEF/368/2017, de 4 de abril, por la que se aprueba el Régimen del Alumnado de la enseñanza de formación y se modifica la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas.
– Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica la Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas, la Orden DEF/1626/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas y la Orden DEF/711/2022, de 18 de julio, por la que se establecen las normas de evaluación, progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación para la incorporación a las escalas de las Fuerzas Armadas.
– Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica la Orden DEF/653/2020, de 10 de julio, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la integración o adscripción en las escalas de oficiales y oficiales enfermeros, del Cuerpo Militar de Sanidad mediante la forma de ingreso con titulación previa, la Orden DEF/181/2022, de 2 de marzo, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para el acceso a la escala de oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, mediante las formas de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa, y con determinado número de créditos superados de las titulaciones de grado o licenciado en Medicina, y la Orden DEF/423/2024, de 26 de abril, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de

formación de oficiales para la integración en la escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa.

Número total de disposiciones legales a informar preceptivamente por el COPERFAS en el año 2024: 15.

DISPOSICIONES PRESENTADAS PARA TENER CONOCIMIENTO Y SER OÍDO EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS EN 2024. (Artículo 49.1.b) de la Ley Orgánica 9/2011)

EN EL PLENO 24-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

– Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la escala de oficiales de la Guardia Civil para el año 2024.

ORÍGEN SDG PAGADURÍAS (TOTAL 1):

– Proyecto de Orden Ministerial por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa para el período 2024-2026.

ORÍGEN EMAD (TOTAL 1):

– Proyecto de Orden DEF por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso del alumnado para la obtención del diploma del Curso de Altos Estudios de Inteligencia de la Defensa.

ORÍGEN SEGENTE (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueba el escudo y se crean los distintivos del Establecimiento Penitenciario Militar de Alcalá de Henares y se establece el procedimiento para su concesión y uso.

ORÍGEN UME (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, para la creación, concesión y uso del distintivo de título del Curso de Gestión de Catástrofes.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, por la que se aprueban las Normas de constitución y funcionamiento de los grupos de investigación en los Centros Universitarios de la Defensa.

ORÍGEN EMAD (TOTAL 2):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se regulan las condiciones y trámite a seguir para la concesión de la Medalla de Campaña.
– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el Currículo del Curso de Altos Estudios de Inteligencia de la Defensa (CAEID).

ORÍGEN ET (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se establece la clasificación, uso y funcionamiento de las residencias militares del Ejército de Tierra.

ORÍGEN EA (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se modifica la instrucción 21/2016 del Jefe de Estado Mayor del Aire, por la que se establece la clasificación de las residencias militares de apoyo a la movilidad geográfica del ejército del aire y del espacio, por categorías, finalidad y usuarios.

EN EL PLENO 24-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 3):

– Proyecto de Orden Ministerial por la que se fija el número de asistentes a los cursos de actualización para el ascenso a General de Brigada, Teniente Coronel, Comandante militar de complemento, Suboficial Mayor y Cabo Mayor, para el período 2024-2025.
– Proyecto de Orden Ministerial por la que se fijan las plantillas de las escalas a extinguir de oficiales de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de las escalas a extinguir de la disposición transitoria tercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, para el periodo 2024-2025.
– Proyecto de Orden Ministerial por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el período 2024-2025 para el personal de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se establece el modelo de plan de acción tutorial de los centros docentes militares.

ORÍGEN SEGENTE (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se crea el distintivo de título o diploma de Sociología.

ORÍGEN EMACON (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se establece el currículo de los cursos de altos estudios de la defensa nacional para oficiales superiores de países amigos.

ORÍGEN ET (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se regulan en su ámbito las evaluaciones para el ascenso y la selección de asistentes a determinados cursos de actualización.

ORÍGEN ARMADA (TOTAL 2):

– Proyecto de Instrucción 2024, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen los criterios de calificación y ordenación y se fija el tipo de re-

lación de los módulos profesionales de los títulos de referencia de técnico de grado medio de formación profesional de las diferentes especialidades fundamentales de tropa y marinería y el correspondiente perfil de egreso, de los planes de estudio de la enseñanza de formación, así como los coeficientes de ponderación de cada uno de los grupos de módulos tanto profesionales como formativos.
– Proyecto de Instrucción del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada por la que se modifica la Instrucción 12/2017, de 23 de febrero, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen los coeficientes de ponderación de las materias de las asignaturas de los currículos de la enseñanza de formación de oficiales, modificada por la instrucción 37/2023, de 12 de julio.

EN EL PLENO 24-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN DGAM (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, por la que se regula la creación, concesión y uso del distintivo del Curso Superior de Gestión de Programas.

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 2):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se modifica la Instrucción 52/2011, de 29 de julio, por la que se determinan los destinos donde los miembros de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas cumplen el tiempo en determinado tipo de destinos necesario para el ascenso.
– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa, por la que se modifica la Instrucción 2/2024, de 23 de enero, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se establecen las normas sobre los criterios de admisión en Centros de Educación Infantil, primer ciclo, dependientes del Ministerio de Defensa.

ORÍGEN ET (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra por la que se modifica la Instrucción 24/2024, de 24 de julio, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se regulan en su ámbito las evaluaciones para el ascenso y la selección de asistentes a determinados cursos de actualización.

ORÍGEN EA (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se desarrollan las funciones, cometidos y facultades del empleo de Cabo Mayor en el Ejército del Aire y del Espacio.

ORÍGEN IGESAN (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción Técnica de la Inspección General de Sanidad de la Defensa, por la que se aprueba el Plan Integral para la Promoción de la Salud Psicosocial del personal del Ministerio de Defensa.

EN EL PLENO 24-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 2):

– Proyecto de Real Decreto por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2029.

– Proyecto de Orden Ministerial por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2025-2029.

ORÍGEN CESTIC (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se crea el distintivo de permanencia en el Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa sobre directrices para la asignación de especialidades complementarias del Cuerpo Militar de Sanidad, Especialidad Fundamental Medicina, a los oficiales que accedieron a la enseñanza de formación sin exigencia de titulación previa.

ORÍGEN ALPER (TOTAL 1):

– Proyecto de Instrucción del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, que modifica la Instrucción 5/2023, de 17 de febrero, del almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, por la que se establecen las directrices de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional de la Armada.

ORÍGEN MAPER EA (TOTAL 3):

– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio por la que se reduce el tiempo mínimo de servicios necesario para el ascenso al empleo de comandante de los capitanes de las escalas de oficiales de los Cuerpos Específicos del Ejército del Aire y del Espacio y para el ascenso al empleo de teniente coronel de los comandantes de la escala de oficiales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire y del Espacio.
– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se determinan los destinos de la estructura del Ejército del Aire y del Espacio donde se cumple tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso al empleo inmediato superior.
– Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, relativa a la asignación de puestos de la estructura del Ejército del Aire y del Espacio por el sistema de concurso de méritos.

Número de disposiciones legales para tener conocimiento y ser oído en el COPERFAS en el año 2024: 33

DISPOSICIONES QUE SE HA DADO TRASLADO A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, NO INCLUIDAS EN LOS APARTADOS ANTERIORES, EN 2024. (Artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011)

De conformidad con lo establecido en el artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, durante el año 2024 se han trasladado a las Asociaciones Profesionales 2 disposiciones.

ORIGEN ARMADA (TOTAL 1):

– Resolución del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, que modifica la Resolución 600/06761/22, de 2 de abril, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada,

por la que se determinan los destinos de la estructura orgánica de la Armada en los que se cumple el tiempo de permanencia en determinado tipo de destinos, necesario para el ascenso del personal militar, así como el tiempo de condiciones necesarias para la suscripción del compromiso de larga duración y el acceso a la condición de militar de carrera de los militares profesionales de tropa y marinería, y para el acceso a la condición de militar de carrera de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN SEGENTE (TOTAL 1):

– Proyecto de Orden Ministerial, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2025.

ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES DEBATIDOS EN EL CONSEJO DE PERSONAL EN 2024

EN EL PLENO 24-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones Profesionales

- **Propuestas de ASFASPRO**.

  – Celebrar un pleno monográfico del Consejo de Personal sobe modificaciones de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas. No hubo acuerdo.
  – Que se redacte y apruebe, con la participación del Consejo de Personal, un Plan de Prevención de Conductas Suicidas en las FAS. No hubo acuerdo.

Propuestas de AUME.

– 1. Se cree un plan de promoción de la salud mental y la prevención del suicidio, que incluya la evaluación, prevención, fortalecimiento de la salud mental, así como la prevención del suicidio.
– 2. Se incluya información sobre suicidios en la información trimestral de absentismo y siniestralidad. No hubo acuerdo.
– 1. Modificar el párrafo 2 del punto 4 de la Instrucción 47/2022 en el sentido de incluir el EUROCUERPO en las unidades que tendrán consideración de Fuerza, quedando redactado como sigue: «Asimismo, excepto cuando se especifique expresamente, a los efectos de esta instrucción tendrán consideración de fuerza: la Guardia Real, el EUROCUERPO, la Unidad Militar de Emergencias (UME), el Regimiento de Transmisiones nº 22 y el Regimiento de Guerra Electrónica nº 32; la Fuerza Logística Operativa (FLO), desde el 1 de julio de 2005; la Agrupación de Transporte (AGTP), desde el 1 de enero de 2016; y las unidades logísticas (ULOG) 23, 24, 71 y 82, desde el 1 de agosto de 1998».
– 2. Modificar el Elemento E. Destinos y situaciones, en cada una de las escalas, para incluir los destinos en el extranjero en el grupo A1 (0,60). No hubo acuerdo.
– Se modifique el apartado f) del artículo 6 de la citada Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, de forma que se cambie «se le podrá conceder» por «se le concederá», quedando redactado como sigue: f) Participación en cursos para la reorientación profesional. Al militar se le concederá el tiempo destinado a la realización de cursos relacionados con aquellas salidas profesionales que afecten a un cambio en su trayectoria profesional. No hubo acuerdo.

– Que se incluya en el Anexo ll, Área geográfica (Guadalajara, Madrid, Segovia, Toledo) de la Orden ministerial 51/2023, de 22 de diciembre, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación, que generará derecho a la percepción de compensación económica los cambios de destinos entre las siguientes localidades: -De Toledo Segovia y Guadalajara a Pozuelo de Alarcón. Todo ello con carácter retroactivo a la entrada en vigor de la Orden Ministerial 51/2023, de 22 de diciembre, por la que se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación. Hubo acuerdo.
– La modificación del Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas y de la Orden DEF/2431/2011, de 6 de septiembre (BOE número 222, de 15 de septiembre), por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a la escala de oficiales de los Cuerpos de Intendencia del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, modificada por la Orden DEF/689/2012, de 30 de marzo (BOE número 84, de 7 de abril) y por la Orden DEF/862/2014, de 21 de mayo (BOE número 128, de 27 de mayo) con el objeto de considerar la adopción de un marco más flexible y adaptativo, que permita la integración efectiva de este personal en roles que maximicen su potencial y contribución, particularmente en áreas como los Cuerpos de Intendencia, mediante el establecimiento de un cupo mínimo reservado para personal APL, con exención de realización de las pruebas físicas. Se sugiere, además, que se realicen estudios y análisis más detallados para explorar todas las vías posibles de integración y promoción de estos profesionales, siempre con el objetivo de garantizar una carrera profesional digna, enriquecedora y productiva para todos los miembros de la institución. No hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT.**

  – 1. La modificación del art. 2 del Real Decreto, de 4 de mayo, por el que se regula la prima por servicios prestados por el personal militar profesional de tropa y marinería con compromiso de larga duración, con el objeto de darle una nueva redacción que modifique el tiempo de preaviso a petición expresa del interesado, quedando como sigue:

    Artículo 2. Ámbito personal de aplicación.

    1. El presente real decreto será de aplicación al personal militar profesional de tropa y marinería que resuelva el compromiso de larga duración por las siguientes causas: a) Petición expresa del interesado con un preaviso de 15 días.

  – La modificación del art. 10 de la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, con el objeto de darle una nueva redacción que modifique el tiempo de preaviso a petición expresa del interesado, quedando como sigue:

    ARTÍCULO 10. Finalización y resolución del compromiso de larga duración.

    2. El compromiso de larga duración finalizará cuando el militar profesional de tropa y marinería cumpla 45 años de edad.

    1. Este compromiso se resolverá por alguna de las siguientes causas:

    a. A petición expresa del interesado con un preaviso de 15 días.

    b. Por la adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.

    c. Por el ingreso en un centro de formación de la Guardia Civil o del Cuerpo Nacional de Policía.

    No hubo acuerdo.

– La supresión del criterio de disfrute proporcional emitido por DIGENPER del 23 de abril de 2019, que motiva esta propuesta y se habilite acceso al permiso de asuntos particulares en los mismos términos que las vacaciones, ello sería, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del ser-vicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. No hubo acuerdo.

– 1. Que se computen a todos los efectos las horas de embarque al personal de Tropa y Marinería de cara a la vida civil.
2. La inclusión del personal que así lo pueda acreditar en el REM.
3. Incluir en la hoja de servicios del personal militar, el cometido realizado, así como las horas y días de mar.
4. La aplicación de coeficientes en el cálculo de la edad de jubilación para aquel personal con días de mar.
5. La convalidación u homologación directa de los cursos y certificados obtenidos en el ámbito de la Armada referente a los títulos marítimos civiles correspondientes.
No hubo acuerdo.

- **Propuestas de APROFAS.**

– «Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40.1.a de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y debe-res de los miembros de las Fuerzas Armadas, se propone modificar el apartado 1 del artículo 10 del real decreto 308/2007, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa, de manera que se permita el nombramiento de gestores de área funcional entre oficiales tanto en la situación de activo como de reserva». Hubo acuerdo.

EN EL PLENO 24-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones Profesionales

- **Propuestas de ASFASPRO**

– «Que se anclen a un porcentaje determinado del complemento de empleo las cuantías mínimas del complemento de dedicación especial por especial rendimiento dispuestas en el apartado cuarto de la Instrucción Comunicada 49/2018, de 23 de julio, del Subsecretario de Defensa, por la que se autorizan los importes a abonar en el año 2018 en concepto de complemento de dedicación especial a los Ejércitos y otros organismos, y se dictan normas para su aplicación.
En su defecto, que se incluya en la Instrucción Comunicada un nuevo apartado de actualización automática de las cuantías mínimas ligado al incremento del complemento de empleo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.» No hubo acuerdo.
– Que se equiparen las edades de pase voluntario a la reserva y pase voluntario al retiro con el resto de ejércitos de europeos de nuestro entorno. Hubo acuerdo.
– Que el Ministerio de Defensa realice un estudio económico estimativo de la implantación de un coeficiente reductor del 0,20 para el pase voluntario a retiro del personal militar.
– Que el Ministerio de Defensa promueva la modificación del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado para incluir coeficientes reductores de la edad de jubilación/retiro para el personal militar.
– 1. Que se armonicen a la baja los precios del servicio de comedor de las unidades del EA situadas en la provincia de Madrid.

2. Que se limiten las variaciones al alza de los precios del servicio de comedor a los incrementos retributivos generales que se apliquen al personal militar. Si no hay incremento retributivo no debe haber aumento de precios del servicio de comedor.
3. Que se estudie la armonización a la baja de precios del servicio de comedor de forma general en las Fuerzas Armadas, modificando -si es necesario- la Directiva número 84/1992, de 2 de noviembre, del Secretario de Estado de la Defensa sobre gestión de la alimentación en el Ministerio de Defensa u otra normativa.
Hubo acuerdo.

– Que se publiquen las normas de distribución/asignación del complemento de dedicación especial (CDE) en el Ejército del Aire y del Espacio. No hubo acuerdo.
– Modificación de la Instrucción 59/2019, de 4 de noviembre, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire, por la que se aprueban las normas complementarias para la evaluación y clasificación del personal militar para que se incluyan y valoren los cursos PERAM y la posesión de las licencias LMAM B1.1 y LMAM B2. Hubo acuerdo.
– Que el Ministerio de Defensa establezca un Plan de rehabilitación y arrendamiento de viviendas militares desocupadas de apoyo a la movilidad geográfica situadas en Madrid, con el fin de atender las necesidades de vivienda del personal militar.
Para fundamentar el mismo, se propone que el ministerio realice un estudio de las viviendas desocupadas en Madrid y presupueste las reparaciones necesarias para que puedan ser aptas para su uso en régimen de arrendamiento bien de forma individual o compartida por habitaciones. Que el estudio se presente en el primer pleno ordinario del año 2025. Hubo acuerdo.

• **Propuestas de AUME**

– Se modifique el acuerdo marco de alimentación en el sentido de incluir estas opciones, en los diferentes tipos de menús, al mismo nivel que los confesionales, quedando redactado el punto de los menús como sigue: El adjudicatario estará obligado a servir a precio de adjudicación los siguientes tipos de menús, Básico, Especial, En frío, Terapéutico, Menú para personal Celiaco. Dentro de estos tipos también se debe de ofertar menús confesionales o por convicción cuando se determine por el Jefe de la BAE. Hubo acuerdo.
– Que el Ministerio de Defensa inicie los procedimientos adecuados para instar al Ministerio de Trabajo y Economía Social a la declaración de la profesión militar como profesión de riesgo, con el fin de que se establezcan los coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación de acuerdo con el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores o anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
– Que se modifique el Anexo II de la Orden DEF/279/2024, para que en el apartado 2 de Méritos Académicos, se incluya en su apartado a) la titulación de Máster.
– Que subsidiariamente se interprete dicho apartado a) incluyendo el título de Máster para las próximas convocatorias. Hubo acuerdo.

• **Propuestas de UMT**

– Los incentivos, aunque diseñados inicialmente como medidas temporales, han sido fundamentales para mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros militares, reflejando un compromiso con su duro trabajo y dedicación, constituyendo dichos incentivos una costumbre adquirida en lo que al Derecho se refiere. La recurrencia de estos incentivos y su impacto positivo en la moral y el compromiso del personal sugieren que su integración como parte permanente de las retribuciones tendrá beneficios significativos. Convertir estos incentivos en un elemento permanente de la

retribución no solo consolidaría las expectativas de los militares, sino que también estabilizaría y potenciaría su bienestar económico a largo plazo. Son objetivos de la propuesta proporcionar una base financiera más estable para el personal militar, permitiéndoles planificar con mayor seguridad su futuro económico y reflejar el reconocimiento institucional del sacrificio y la dedicación del personal de las Fuerzas Armadas todo ello a tenor de lo dispuesto en el preámbulo de la presente propuesta. Convertir estos incentivos en un elemento permanente de la retribución. Hubo acuerdo.

– Considerando el marco jurídico establecido por la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia relevante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, especialmente las sentencias de 3 de junio de 2021 y 11 de febrero de 2021, se reconoce la necesidad de adaptar la legislación nacional para evitar la utilización abusiva de contratos de duración determinada en el ámbito militar, especialmente en lo que respecta a la tropa y marinería. Estas medidas buscan garantizar la protección eficaz de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva mencionada, terminando con la precarización del personal afectado. Esta propuesta tiene por objeto la modificación de la Ley 8/2006, de 24 de abril, para la conversión de los militares de tropa y marinería en personal laboral fijo, garantizando así su estabilidad laboral y contribuyendo a la plena eficacia de las normas de la Unión Europea en materia de relaciones laborales. Se establece como principio que la renovación de contratos/compromisos temporales para cubrir necesidades permanentes y duraderas en las Fuerzas Armadas no se justifica, de acuerdo con la cláusula 5, apartado primero, letra a) del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE. En caso de que se identifique la utilización abusiva de contratos/compromisos temporales en el ámbito de la tropa y marinería, las autoridades competentes deberán proceder a la transformación de dichas relaciones laborales en contratos de carácter fijo, con todos los derechos y obligaciones que ello conlleva. El Gobierno adoptará todas las disposiciones necesarias para la implementación efectiva de esta propuesta, asegurando en todo momento los resultados fijados por la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Esta propuesta tiene como fin último la regularización y estabilización del empleo dentro de las Fuerzas Armadas, en línea con las directrices y sentencias europeas, para así ofrecer una solución duradera a la precarización laboral de la tropa y marinería. Hubo acuerdo.
– Se articulen para todos los Cabos Mayores, indistintamente del Ejército al que pertenezcan, Cursos de actualización y de perfeccionamiento en las materias que la OM 49/2023 en su artículo 9 indica:

  1. Poder asesorar y orientar al personal de su unidad en lo relativo a expectativas profesionales dentro de las FAS.
  2. Poder recibir formación sobre los PEAC, con el objeto de poder asesorar al personal de su Unidad sobre este tipo de acciones.
  3. Volver a instaurar los cursos de Recursos Humanos que antaño en el Ejército de Tierra se desarrollaban, para que todos los Cabos Mayores de todos los Ejércitos y Armada los puedan cursar con el objetivo de adquirir unos conocimientos mínimos en asesoramiento de personal y laboral.

  Hubo acuerdo.

– Que inicie el Ministerio de Defensa acciones con los diferentes Ministerios, así como con las diferentes Autonomías para poder llegar a acuerdos de similares características al que mencionamos, entre el Ministerio del Interior y la Junta de Andalucía, con el objeto de que personal de la Escala de Tropa y Marinería y personal Reservista de Especial Disponibilidad, con la acreditación TIP puedan desarrollar funciones de «Vigilancia y protección de edificios e instalaciones públicas. Hubo acuerdo.

– Que con motivo del XXV Aniversario de la creación del Empleo Militar de Cabo Mayor:
  1. Se cree un acto institucional por parte del Ministerio de Defensa con el objeto de celebrar dicho aniversario de la creación del empleo de Cabo Mayor.
  2. Que en el Acto del Día de las Fuerzas se haga referencia expresa a este Aniversario.
  3. Que se promuevan en todas las Bases, Acuartelamientos, Unidades y Dependencias del Ministerio de Defensa, actos en los que se celebre este XXV Aniversario de la creación del empleo de Cabo Mayor.

  Hubo acuerdo.

– 1. En las distintas Unidades y Centros en los que preste servicio personal civil o militar celiaco, se extienda publicidad mediante su Orden Diaria de la alternativa al menú basal adaptado a la situación médica prevista que se destine a este personal, en interés de igualdad de trato e integración del mismo. 2. La inclusión del profesional sanitario Dietista-Nutricionista o Técnico Superior en Dietética, con el fin de velar por la seguridad alimentaria y nutrición de este tipo de personal y de todos los miembros de las Fuerzas Armadas. Hubo acuerdo.
– Se propone la revisión de las actuales relaciones de puestos militares de la Escala de Marinería de la Armada, que extienda estos tiempos máximos a las provisiones ordinarias y extraordinarias que se publican, más allá de las que resultan de procesos selectivos para el ascenso. Hubo acuerdo.
– 1. Que la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar DIGEREM, emprenda las acciones necesarias con TODOS los organismos competentes, tanto Estatales como Autonómicos y Privados, en materia de educación, para que todo el personal profesional militar que esté en posesión de alguno de los cursos de Asesor y Evaluador PEACDEF convocados por la Subdirección General de Enseñanza Militar, les pueda ser convalidados en el ámbito civil correspondiente (estatal, autonómico, local, privado, etc.), estos cursos por sus equivalentes en la administración en las que se soliciten.2. Que a todo el personal profesional militar que esté en posesión de alguno de los cursos de Asesor y Evaluador PEACDEF convocados por la Subdirección General de Enseñanza Militar, se les expidan certificados acreditativos donde se refleje que son «profesionales expertos en el sector productivo y en las familias profesionales en que se encuadran los estándares de competencia objeto de acreditación, que acrediten una experiencia laboral en dicho sector de, al menos, cuatro años.» según lo estipulado en el art. 187, punto 1.b) del Real Decreto 659/2023, con el objeto de poder solicitar su participación en los Cursos de Asesores y Evaluadores en los procedimientos de acreditación de competencias profesionales, además de que la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar DIGEREM, emprenda las acciones necesarias con todos los organismos competentes, tanto Estatales como Autonómicos y Privados, en materia de educación, para que acepten estos certificados expedidos por el Ministerio de Defensa. Hubo acuerdo.

- **Propuesta de APROFAS**

– Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40.1.a de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se propone que, con carácter urgente, se promueva por parte del Ministerio de Defensa la modificación del Reglamento de destinos del personal militar profesional, en los siguientes términos:
  1) Que se realicen las modificaciones precisas para evitar interpretaciones como la de la Sentencia número 377/2024, de 5 de marzo de 2024, de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, de manera que en una convocatoria de vacantes el personal pueda ser destinado con carácter forzoso a las vacantes que se publiquen con esa condición (de acuerdo con el artículo 6.6) sin que tenga que mediar la manifestación de voluntad expresa o anuente del interesado para que pueda llevarse a cabo la asignación, incluido el personal que no haya participado en la convocatoria pero lo haya podido hacer

2) Que, salvo para lo previsto en los artículos 13 y 6.9, no se pueda asignar un destino con carácter forzoso a ningún militar que ya ocupe un destino, salvo que el nuevo puesto a ocupar tenga exigencia de titulación y siempre que el militar ocupe un puesto sin exigencia de titulación.
3) Que, a fin de evitar posibles situaciones de injusticia que puedan beneficiar expresamente a determinados militares y no al conjunto, para las vacantes en las que se establezca una fecha de cobertura, dicha limitación se deba exclusivamente al cese previsto del titular o excepcionalmente, y por necesidades del servicio debidamente e justificadas, a necesidades organizativas sobrevenidas (como la creación de puestos nuevos en la estructura de la Unidad – plantilla orgánica – o como cambios significativos de las características del puesto en la relación de puestos militares).
4) ue se regule la posibilidad de solicitud de vacantes «a resultas». Este sistema, que se utiliza en algunas administraciones públicas (como por ejemplo en Justicia), permite que se pueda solicitar ser destinado con carácter voluntario a una determinada unidad siempre y cuando haya quedado un puesto libre en la asignación de destinos.
5) Que el personal que ha sido destinado con carácter forzoso a una localidad diferente a la de su último destino, quede exento de los plazos de mínima permanencia para ocupar aquellas vacantes anunciadas para su cobertura por antigüedad o por concurso de méritos que hayan podido quedar desiertas una vez finalizada la asignación de destinos.

No hubo acuerdo.

– Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40.1.a de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, a la vista de todo lo expuesto y dado que la Ministra dispone de los medios adecuados para poder comunicarse con todo su personal subordinado, se propone que todos aquellos aspectos que tengan una repercusión en el personal, condiciones de vida, destinos, retribuciones, etc., y no deban ser objeto de reserva, sean convenientemente explicados por al menos por alguno de los medios de que el Ministerio dispone. Esta explicación debe difundirse en cualquier caso de forma que llegue al personal antes que la difundida por medios ajenos a la institución como prensa, páginas de internet o a través de rumores o comentarios, para evitar la consiguiente repercusión negativa que tiene tanto en la moral del personal como en la imagen de la institución. No hubo acuerdo.
– Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40.1.a de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derecho y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se propone que el INVIED incorpore en el documento electrónico de la compensación económica prevista en la Ley 26/1999, de 9 de julio, los datos referentes a los periodos, coincidentes con el periodo de la compensación, en los que los perceptores de dicha compensación han estado disfrutando de los permisos regulados por parto, adopción o guarda y paternidad a que se refieren las letras a), b) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
No hubo acuerdo.

EN EL PLENO 24-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones Profesionales

- **Propuesta de ASFASPRO**

– Que el Ministerio de Defensa realice un estudio económico estimativo de la implantación de un coeficiente reductor del 0,20 para el pase voluntario a retiro del personal militar. Hubo acuerdo.

– Que el Ministerio de Defensa promueva la modificación del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado para incluir coeficientes reductores de la edad de jubilación/retiro para el personal militar. Hubo acuerdo.
– Se propone que se modifiquen o amplíen en su articulado las dos Normas de referencia en el sentido siguiente. Ampliar un punto en el que se exponga lo siguiente: En aquellas Unidades en que el número de personal designado para la realización de una guardia sea mayor de 30, si las necesidades del servicio lo permiten, se exonerará de la guardia que pudiera corresponder al militar que se ausente por vacaciones por un periodo inferior a un turno de guardia completo sin tener que recuperarla a su regreso. Ampliar un punto en el que se exponga lo siguiente: En aquellas Unidades en que el número de personal designado para la realización de una guardia sea mayor de 30, si las necesidades del servicio lo permiten, se exonerará de la guardia que pudiera corresponder al militar que se ausente por incapacidad temporal para el servicio por contingencia profesional por un periodo inferior a un turno de guardia completo sin tener que recuperarla a su regreso. Ampliar un artículo con los siguientes puntos: En aquellas Unidades en que el número de personal presente para la realización de una guardia sea mayor de un mes (30 días) se podrá exonerar de la guardia que pudiera corresponder al militar que se ausente por alguno de los motivos siguientes sin tener que recuperarla a su regreso en los siguientes supuestos:- Matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.- Permiso por fallecimiento.- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario. Modificar el Apartado Segundo. Punto f) de la Instrucción 69/2016, en el sentido siguiente: En ejercicios, maniobras y operaciones, las exenciones de las guardias que pudieran autorizarse se regirán por las normas que específicamente dicten al efecto los jefes o autoridades con competencia para ello, procurándose que, si las necesidades del servicio lo permiten, no se recuperen las guardias por participación en dichas actividades.

  No hubo acuerdo.

• **Propuestas de AUME**

– 1. Realizar un estudio de puestos en todas las Fuerzas Armadas que se pueden ocupar de manera temporal con interinos.2. Una vez establecidos los puestos crear bolsas de interinos con Reservistas de Especial Disponibilidad para ocupar estos puestos. No hubo acuerdo.
– Modificar la Instrucción 1_2013, de 14 de enero, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar en su punto 8 quedando como sigue:1. La fecha de efectividad de la baja será la del primer día en que el interesado no se presente en el destino.2. La fecha de efectividad del alta será la que figure en el parte de alta médica. La incorporación al puesto de trabajo se hará el primer día laborable e siguiente al de la expedición del parte de alta médica. No hubo acuerdo.
– En las futuras convocatorias de los cursos los informes negativos del jefe de unidad deben de ser acompañados de un informe en el que justifique, razone, individualice y sea comunicado al solicitante del curso, con posibilidad de interponer, en su caso, recurso. Hubo acuerdo.
– Se cree un curso específico para la preparación, o en su defecto se estipule tiempo de dedicación exclusiva para el estudio, de la fase de oposición para el acceso a la condición de permanente del personal de Tropa y Marinería.
  Hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT**

– 1. Identificación de Vacantes: La realización de un estudio y análisis exhaustivo de las vacantes actuales y futuras dentro de las Fuerzas Armadas que puedan beneficiarse de la inclusión de personal de la Escala de Tropa y Marinería que posea Titulación Universitaria.2. Requisitos de Titulación: Establecer como requisito la posesión de una titulación universitaria para determinadas vacantes, asegurando que dichos puestos técnicos requieran realmente el nivel de cualificación propuesto.3. Evaluación y Seguimiento: Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento de la efectividad de esta propuesta, asegurando que se cumplan los objetivos de aprovechamiento de capacidades y mejora de la eficiencia. No hubo acuerdo.
– Se propone la modificación de la norma 120ª del título XI de la Orden DEF/1756/2016, de 28 de octubre, que permita el uso de distintivos civiles, académicos, medallas de grado y placas de doctor por parte del personal de las Fuerzas Armadas, en términos análogos a los establecidos para la Guardia Civil en la Orden PCM/208/2023, de 2 de marzo.1. Modificar la Norma 120ª citada, de la Orden DEF/1756/2016, de 28 de octubre, con la siguiente redacción: Otros distintivos.1. El personal de las Fuerzas Armadas podrá hacer uso de otros distintivos de organismos de la Administración General del Estado creados por disposiciones de al menos rango de orden ministerial y cuya concesión venga recogida en un diario oficial, o de cualquiera otra Administración u organización, nacional o extranjera.2. Asimismo, el personal de todas las escalas podrá portar distintivos académicos, medallas de grado y placas de doctor. Estos distintivos podrán ser utilizados con los uniformes de etiqueta, gran etiqueta, gala, especial relevancia y diario.3. Estos distintivos deberán ser utilizados de acuerdo con las normas y directrices específicas establecidas para su uso por la Administración correspondiente, por la organización que los haya concedido o por la normativa académica respectiva. Hubo acuerdo.
– Se propone la modificación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, para añadir la exclusión a los miembros de las Fuerzas Armadas del descuento por alimentación durante los ejercicios tácticos y maniobras. Modificación Propuesta1. Modificar el Artículo 10 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, añadiendo un nuevo apartado 6 con la siguiente redacción: Artículo 10.6 Indemnizaciones por dietas de alojamiento y manutención.6. No se aplicará descuento por alimentación a los miembros de las Fuerzas Armadas durante la realización de ejercicios tácticos, maniobras y actividades similares. Esta excepción se aplica en reconocimiento de las condiciones especiales y las exigencias operativas a las que se enfrentan durante estas actividades. No hubo acuerdo.
– La grabación de las diferentes pruebas físicas en cualquiera de los procesos selectivos de las Fuerzas Armadas, cualquier tipo de promoción o la adquisición de una relación de carácter permanente con las Fuerzas Armadas. No hubo acuerdo.
– Se ponga fin a la inaccesibilidad de destinos en concurso de méritos del personal militar en el Órgano Central y Ejército del Aire y del Espacio, así como, a la exclusión del personal de Tropa y Marinería en las provisiones del Ejército de Tierra y/o la Armada. Hubo acuerdo.
– Se otorgue a la Secretaría Permanente de Igualdad del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas voz y representación en el seno de este Consejo de Personal e interés de ejercicio sobre análisis, debate y/o propuestas para «mejorar la incidencia que las actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera militar tienen sobre la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, así como sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» atribuidas. No hubo acuerdo.
– Esta propuesta está diseñada para ser revisada y adaptada conforme a las necesidades específicas y normativas internas de las Fuerzas Armadas, con el objetivo de

fomentar una integración efectiva y justa del personal especializado.1. Reconocer y recompensar la especialización: Establecer un sistema de retribución que valore las competencias especializadas adquiridas por el personal de la Escala de Tropa y Marinería.2. Fomentar la capacitación continua: Incentivar al personal de la Escala de Tropa y Marinería a adquirir y mantener habilidades especializadas mediante una retribución adicional.3. Mejorar la retención de talento: Reducir la tasa de rotación del personal especializado mediante un sistema de compensación atractivo.4. Aumentar la eficiencia operativa: Garantizar que los puestos que requieren habilidades especializadas sean ocupados por personal altamente capacitado y motivado. No hubo acuerdo.

– 1. Que se incluya en los cursos de actualización para el empleo de Cabo Mayor de los ejércitos y de la Armada, la parte genérica de los Cursos de Asesor y Evaluador de Competencias Profesionales. 2. Que se forme a todos los Cabos Mayores de los ejércitos y de la Armada en lo relativo a los Certificados Profesionales, así como de los Certificados de Formación y Experiencia Profesional. 3. Que en las Unidades sean los Cabos Mayores y Suboficiales Mayores los que centralicen toda la gestión y asesoramiento de las solicitudes de Certificados Profesionales, así como de los Certificados de Formación y Experiencia Profesional. 4. Se habilite una opción en el portal personal para que se puedan solicitar los Certificados Profesionales, así como de los Certificados de Formación y Experiencia Profesional.
  Hubo acuerdo.

- **Propuestas de APROFAS**

– Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40.1.a de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se propone que el Ministerio de Defensa impulse la aprobación de un Real Decreto por el que se cree la medalla conmemorativa de la operación Prestige para reconocer al personal militar participante de manera activa en las tareas de limpieza y apoyo a la población en la emergencia ocasionada por el hundimiento del petrolero Prestige en el año 2020. No hubo acuerdo.

Asociaciones de retirados y discapacitados.

- **Propuestas de REHERVETFASYGC**

– Dado que la rehabilitación de edificios cedidos al INVIED, para la utilización como residencias de mayores, parece inviable, se solicita que se alcancen acuerdos con Residencias de Mayores de carácter Público o Privado en las ciudades en las que haya habido mayor implantación de Unidades Militares. Hubo acuerdo.
– Se propone la modificación del plan de acción social del personal militar para acoger al personal RED. Hubo acuerdo.
– Se propone que se traslade por parte de la Secretaría Permanente de COPERFAS, información de lo tratado en las reuniones previas del COPERFAS, sobre asuntos que pudieran ser de interés a las asociaciones AREDIS. Hubo acuerdo.

- **Propuestas de ACIME.**

– En cumplimiento con lo dispuesto en la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y continuar adoptando las medidas legislativas, administrativas y de toda otra índole que sean pertinentes para promover, proteger y asegurar el respeto a la dignidad inherente de las personas con discapacidad y la no discriminación, se solicita realizar las modificaciones legales oportunas para erradicar

la discriminación por razón de discapacidad advertida en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, eliminando el requisito del apartado tercero de la disposición transitoria decimotercera relativo a los 20 años, así como la diferenciación concerniente al origen de la situación de discapacidad del apartado segundo. No hubo acuerdo.

– Que desde el Ministerio de Defensa se lleve a cabo un esfuerzo para incorporar esta terminología (persona/s con discapacidad, en vez de discapacitado/s) a la normativa que afecte a los militares con discapacidad para asegurarse de que se cumple o, dado el caso, se elimine cualquier expresión que pudiera resultar peyorativa. Hubo acuerdo.

EN EL PLENO 24-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

Asociaciones Profesionales

- **Propuestas de ASFASPRO**

– Que se reponga el vestuario deteriorado como consecuencia de la lluvia caída en el desfile del Día de la Fiesta Nacional y ensayos anteriores. Hubo acuerdo.
– Modificar la Orden DEF/449/2023, de 27 de abril, por la que se aprueban las normas para la implantación del programa formativo para el acceso de personal de las escalas de suboficiales a las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina, por promoción interna, sin titulación universitaria previa, con créditos adquiridos: a. Establecer permisos específicos para el estudio a partir de los 25 ECTS superados (Art. 15). b. Aumentar a cinco cursos académicos el máximo general para alcanzar los créditos mínimos (Art. 16.2). Hubo acuerdo.
– Nuevo modelo de formación del suboficial con los siguientes criterios: a. Requisitos para el ingreso. Títulos de técnico superior. b. Acceso a la escala. Plan de estudios correspondiente o equivalente a una titulación de grado universitario. c. Planes de estudios. Se establecerán tantas equivalencias o titulaciones de grado universitario como sean necesarias. Duración máxima de 3 cursos académicos, con una carga máxima de 210 ECTS, incluyendo instrucción, adiestramiento, formación física y orden cerrado. Al menos el 25% de la carga lectiva serán prácticas tuteladas en las unidades. d. En el caso del ingreso por promoción con titulación de grado universitario la duración del plan de estudios se reducirá a un curso escolar. No hubo acuerdo.
– Adquisición de la parcela RC3.5 de la calle Cabo Infantería Idoia Rodríguez Buján nº 1 de Madrid para construir viviendas logísticas. No hubo acuerdo.
– Se propone la modificación de la DT7ª de la Ley 39/2007, en el siguiente sentido: El punto 1, con la nueva redacción: 1.Todos los suboficiales que hubieran obtenido el empleo de sargento a partir del 1 de enero de 1977 y con anterioridad 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de esta ley, y que no tuvieran limitación legal para alcanzar el empleo de subteniente, podrán obtener, previa solicitud, el empleo de teniente de las escalas de oficiales de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que se les concederá con la fecha en la que hubieran pasado o pasen a la situación de reserva en los términos establecidos en esta ley, con antigüedad, tiempo de servicios y efectos económicos desde la fecha de ascenso, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 2 y 3 siguientes. Añadiendo los puntos 5, 6 y 7, con la siguiente redacción:5. Haber obtenido el ascenso a un empleo superior estando en la extinguida situación de Reserva Transitoria no implica limitación legal alguna para alcanzar el empleo de Subteniente. Los suboficiales procedentes de la extinta reserva transitoria podrán obtener el empleo de teniente de las escalas de oficiales de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, con antigüedad y tiempo de servicios a partir de la entrada en vigor de la Ley 46/2015 y con efectos económicos de 1 de enero de 2024, debiéndose revisar de oficio los expedientes de todos los suboficiales de las antiguas escalas de banda de

los Ejércitos y la sección de músicos de la escala básica del cuerpo de suboficiales de la Armada que solicitaron dicho ascenso desde la entrada en vigor de la Ley 46/2015 hasta el 15 de abril de 2016, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 2 y 3 anteriores. 6. Los suboficiales del cuerpo de músicas militares egresados a partir de 1 de enero de 1991 ascenderán al pasar a la reserva según lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3 y 4 al empleo de teniente de la Escala de Subdirectores Músicos del Ejército de Tierra. 7. La presente disposición transitoria también será de aplicación a aquellos que se encontraban el 1 de enero de 2008 en el periodo de formación para acceder a las diferentes escalas de suboficiales. No hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME**

– Que a todo el personal que haya sido desplegado para hacer frente a la catástrofe que la DANA del día 29 de octubre produjo en la provincia de Valencia, le sea repuesto el equipo usado sin coste (puntos) o sin tener en cuenta la vida útil de los mismos, dependiendo el caso. Hubo acuerdo.
– Que en relación a los permisos por nacimiento y cuidado del menor en el ámbito de las familias monoparentales, el MINISDEF aplique al personal de las FAS la doctrina derivada de las sentencias del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional que se detallan en la propuesta, y, si fuera preciso, se lleven a cabo las reformas legales necesarias para que, sin perjuicio de la ejecutividad inmediata y directa de la citada doctrina, tenga reflejo normativo en el derecho positivo propio de las Fuerzas Armadas. Hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT**

– Que se extienda y habilite el trámite de la reciente Justificación Digital de Comisiones de Servicio a través de la Sede Electrónica del Ministerio. Hubo acuerdo.
– Se propone la creación de la figura de CBMY de Ejército en los ejércitos y la Armada. En Unidades como la UME y en el OC la creación del CBMY de la UME y del Órgano Central. La creación en el ET la figura del CBMY de Unidad. -Que la representación institucional de la ETR en el ET recaiga sobre los CBMY más antiguos de cada UCO mientras se crea la figura del CBMY del ET. No hubo acuerdo.
– En relación al cese en el destino de la militar de complemento o de tropa y marinería, como consecuencia de una prórroga de compromiso por embarazo, parto o posparto, se propone que se articule revisión del RD 456/2011 y del RD 1412/2006, poniendo fin al cese que se les exige, o bien, se articule derecho preferente en la asignación de nuevo destino tras la superación del proceso de renovación. No hubo acuerdo.
– Se propone: Que se acompañe al dosier con documentación que se entrega a las Asociaciones Profesionales previo al inicio del Pleno del COPERFAS, copia escrita de las respuestas dadas durante la sesión a las preguntas realizadas y contestadas, pues como se ha manifestado por esta Asociación, ya se dispone de dicha información y así se evitarían posibles malos entendidos a la hora de interpretar lo leído en la sesión y que ya han provocado en varias ocasiones, ante respuestas muy extensas a preguntas o ruegos realizados, controversia o disparidad a la hora de lo entendido como respuesta. No hubo acuerdo.

- **Propuestas de APROFAS**

– Se propone la modificación del artículo 4.1 de la Orden Ministerial 51/2023, de 22 de diciembre, para que se le reconozca el derecho a la percepción de la compensación económica del INVIED al personal que cumpla los siguientes requisitos:

- Nombrado alumno o concurrente a un curso en el extranjero de duración inferior a un año, perdiendo su destino y siendo destinado a otro en territorio nacional, de acuerdo con el artículo 25.4.k) del Reglamento de destinos.
- Que se encuentre realizando el curso mediante una comisión de servicios de carácter indemnizable con una indemnización por residencia eventual en el lugar donde se realiza el curso. Todo ello sin necesidad de proceder al trámite de alta y baja consular, siendo suficiente documentación acreditativa las publicaciones correspondientes en el BOD al nombramiento como alumno, la pérdida del destino y asignación de otro, y la superación del curso. No hubo acuerdo.

– Con objeto de facilitar los ascensos en situación de reserva a los oficiales que puedan haber sufrido una pérdida de expectativas profesionales o haber sido agraviados por la entrada en vigor de la Ley 39/2007 y su aplicación, se propone que por parte del Ministerio de Defensa se promueva la modificación de la DT 6ª de la LCM, adoptando la siguiente redacción:

1. Los tenientes coroneles, los comandantes y los capitanes de la escala de oficiales de los Cuerpos que contempla la presente Ley en sus artículos 27 a 40 y que hubieran obtenido el empleo de capitán con anterioridad al 1 de julio de 2013, que no tengan limitación legal para ascender y cumplan diez años en su empleo, computando el tiempo en reserva, podrán obtener, si lo solicitan, el empleo de coronel, teniente coronel o comandante, respectivamente. Se les concederá en la reserva con antigüedad, tiempo de servicios y efectos económicos desde la fecha en que cumplieron las condiciones.
2. Los comandantes y los capitanes pertenecientes a las escalas a extinguir de oficiales, según lo dispuesto en el apartado 16 de la disposición transitoria cuarta de la presente Ley, que hubieran obtenido el empleo de capitán con anterioridad al 1 de julio de 2013, así como los pertenecientes , con anterioridad al 1 de enero de 2008, a la escala de oficiales enfermeros o a alguna de las escalas técnicas de los Cuerpos que contempla la presente Ley en sus artículos 29, 33 y 36, que no tengan limitación legal para ascender y cumplan diez años en su empleo, computando el tiempo en reserva, podrán obtener, si lo solicitan, el empleo de teniente coronel o comandante, respectivamente. Se les concederá en la reserva con antigüedad, tiempo de servicios y efectos económicos desde la fecha en que cumplieron las condiciones.
3. A los exclusivos efectos de aplicación de la presente disposición, no se considerará que haber agotado el número máximo de evaluaciones para el ascenso el empleo superior constituya una limitación legal para ascender siempre que el interesado hubiera resultado apto para el ascenso. No hubo acuerdo.

EN EL PLENO PE24-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS

- **Propuestas de ASFASPRO**

– Ejecución de las conclusiones del informe sobre retribuciones.
– Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS del proyecto elaborado por el ministerio de defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2024.
– Inclusión créditos complemento de empleo en PGE. No hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME**

– Ejecución de las conclusiones del informe sobre retribuciones.
– Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS del proyecto elaborado por el Ministerio de Defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2024.

- **Propuestas de ATME**

– Ejecución de las conclusiones del informe sobre retribuciones.
– Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS del proyecto elaborado por el ministerio de defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2024.

- **Propuestas de UMT**

– Ejecución de las conclusiones del informe sobre retribuciones.
– Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS del proyecto elaborado por el Ministerio de Defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2024.

- **Propuestas de APROFAS**

– Ejecución de las conclusiones del informe sobre retribuciones.
– Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS del proyecto elaborado por el Ministerio de Defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2024.

PETICIONES DE INFORMACIÓN 2024

Número de peticiones de información realizadas por las Asociaciones Profesionales, en el marco del artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011 y asuntos sobre los que han versado.

PETICIONES DE INFORMACION EN EL AÑO 2024

ASOCIACIÓN Y NUMERO	MATERIA
ASFASPRO (16)	CIRUGÍA ROBOTIZADA Y CONVENIO
	INSTANCIA DECLARACIÓN NULIDAD CONTROL PREVIO INFORMACIÓN TABLONES
	MODIFICACIÓN II CONVOCATORIA PROGRAMA FORMATIVO ACCESO ESOF A EOF PROM INT SIN TITULACIÓN
	INCLUSIÓN INST PARTICULARES EJÉRCITOS II CONVOCATORIA PROGRAMA FORMATIVO ACCESO ESOF A EOF
	INSTANCIA DECLARACIÓN NULIDAD CONTROL PREVIO INFORMACIÓN TABLONES(II)
	VACANTES CON CURSO AUTOMOCIÓN PERSONAL MER Y MOP EN EA
	PROCEDIMIENTO OPERATIVO 60-02 BASE AÉREA ZARAGOZA
	MODIFICACIÓN GUIA IPEC 2024 EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO
	TITULACIÓN ASPIRANTES INGRESO ETR 2023_24
	LIMPIEZA ABA
	INFORMACIÓN ALA 35 EA
	ESCRITO DIGENPER INCENTIVO
	CURSO BÁSICO DE APTITUD PEDAGÓGICA
	PO 60_10 RESIDENCIAS MILITARES BA TORREJÓN
	DANA_SERVICIOS EXTRA REGIMIENTO NBQ Nº1
	CONDICIONES INCENTIVO INUNDACIÓN DANA
AUME (7)	CONDICIONES TRABAJO CENTROS CRÍA CABALLAR
	EDAD PASE A RESERVA
	CURSOS SEPE
	CURSOS ALTOS ESTUDIOS DE LA DEFENSA EN MADRID
	DT7ª LCM
	EXPEDIENTES PÉRDIDA FACULTADES PROFESIONALES EN EA
	MEDIDORES PORTÁTILES GAS RADÓN

ASOCIACIÓN Y NUMERO	MATERIA
ATME (90)	ACLARACIÓN PRIMA AÑOS DE SERVICIO Y TIPO DE EXCEDENCIA
	CDE MESES NOVIEMBRE DICIEMBRE 2023
	EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA A 01012024
	PERSONAL ETR COMPROMISO FINALIZADO 2023
	PERSONAL EN RESERVA CON DESTINO A 01012024
	VIGENCIA Y AYUNTAMIENTOS ADHERIDOS CONVENIO FEMP 2023
	PERSONAL RED A 01012024
	LISTAS ESPERA Y PERSONAL DESALOJADO ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS 2023
	LISTAS ESPERA Y PERSONAL DESALOJADO RESIDENCIAS LOGÍSTICAS 2023
	ACCIONES ESTRUCTURALES ALM BASES Y ACUARTELAMIENTOS 2023 2024 (II)
	REVISIÓN PROTOCOLOS DE EJERCICIOS
	CONDICIONES HABITABILIDAD CEFOT CAMPOSOTO
	CRITERIO VESTUARIOS RESPECTO A CAMBIO DE GENERO
	MOCHILAS COMBATE REGIMIENTO INFANTERÍA LA REINA 2
	ELABORACIÓN PROCEDIMIENTO ACREDITACIÓN EXPERIENCIA PROFESIONAL
	OBLIGATORIEDAD CANJE Y RENOVACIÓN PERMISO CONDUCCIÓN
	ESCRITO GEBRICAN DE ASISTENCIA DE PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA, A EJERCICIOS
	DESCANSO FIN MISIÓN CON PERJUICIO DEL SERVICIO (II)
	CAMBIO CÓMPUTO PERMISO FIN MISIÓN (II)
	ACLARACIÓN PRIMA AÑOS DE SERVICIO Y TIPO DE EXCEDENCIA (II)
	CAMBIO UBICACIÓN TABLONES INFORMATIVOS AAPP EN ACTO BATALLONES
	RECONOCIMIENTO PROFESIÓN MILITAR COMO PROFESIÓN DE RIESGO
	INDEMNIZACIÓN POR ROTURA DE EFECTOS EN ACCIDENTES DE SERVICIO
	SOLICITUD DE DATOS A RETIRADOS POR PARTE DE ÚLTIMA UNIDAD DE DESTINO
	PAGO INCENTIVO MARZO 2024
	CONVENIO AYTO MADRID AGENTES MOVILIDAD (II)
	ALOJAMIENTOS EN ACUARTELAMIENTO GENERAL ARTEAGA
	HERIDOS MANIOBRAS 1ªCIA BATALLÓN MONTEJURRA I_66
	ESTABLECIMIENTO CRITERIOS APLICACIÓN PERMISO LACTANCIA EN ARMADA
	OBLIGATORIEDAD CANJE Y RENOVACIÓN PERMISO CONDUCCIÓN (II)
	ACCIDENTES DE CARÁCTER MILITAR 2022 2023
	BAJAS PSICOLÓGICAS 2022 2023
	EXONERACIÓN GUARDIAS DE SEGURIDAD A LA EDAD DE 50
	UNIFICACIÓN PRENDAS EN LA NUEVA OM DE UNIFORMIDAD
	EXENCIÓN IRPF EN MISIONES INTERNACIONALES (III)
	ACCESO PERMANENCIA ESTANDO EN ZONA DE OPERACIONES
	PENSIÓN POR INUTILIDAD PARA EL SERVICIO
	COMIDA EJERCICIO SABER STRIKE 24_CALIDAD Y NECESIDADES ESPECÍFICAS
	ESTADÍSTICA FALLECIDOS Y HERIDOS EN MANIOBRAS 2023 2024
	ACCIDENTE MANIOBRAS POLONIA_BEMOWO PSKIE
	CAMBIO UBICACIÓN TABLÓN AAPP ACUARTELAMIENTO AIZOÁIN
	CUADROS MÉDICOS BENEFICIARIOS ISFAS
	RECONOCIMIENTO PROFESIÓN MILITAR COMO PROFESIÓN DE RIESGO (II)
	EXONERACIÓN IRPF EN NAVEGACIÓN AGUAS INTERNACIONALES
	ESTABLECIMIENTO CRITERIOS APLICACIÓN PERMISO LACTANCIA EN ARMADA (II)

ASOCIACIÓN Y NUMERO	MATERIA
ATME (90)	STAND PARA ASOCIACIONES RAPFAS EN EVENTOS MINISDEF
	MODIFICACIÓN CRITERIOS SUBDEF PARA DIFUSIÓN INFORMACIÓN ASOCIATIVA
	APLICACIÓN MEDIDAS CONCILIACIÓN REFLEJADAS EN RDL 2_2024
	DATOS ESTADÍSTICOS CANAL INTERNO MINISDEF
	MODIFICACIÓN LEY 39_2007 LCM ART.24 EMPLEOS HONORÍFICOS
	DEFICIENCIAS ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS ARMADA EN CÁDIZ (II)
	CONSTRUCCIÓN ALOJAMIENTO LOGÍSTICO DE LA ARMADA EN MADRID PARA MTM (II)
	DERECHO AL PERMISO PARENTAL DEL PERSONAL MILITAR (II)
	ESTABLECIMIENTO CRITERIOS APLICACIÓN PERMISO LACTANCIA EN ARMADA (III)
	PERSONAL CON COMPATIBILIDAD DE FUNCIONES CONCEDIDA
	PASAPORTADOS PARA PARTICIPACIÓN COMPETICIONES DEPORTIVAS
	ELIMINACIÓN EDAD LÍMITE CURSOS PROMOCIÓN INTERNA
	CRITERIOS CURSOS FP VINCULADOS A CERTIFICADOS PROFESIONALES
	CONVOCATORIAS INGRESO, ASCENSO Y PERMANENCIA ETR 2023
	CONVOCATORIAS ACCESO POLICÍA LOCAL AÑO 2023
	CURSOS INTENSIVOS ETR INGRESO ESCALA CABOS Y GUARDIAS DE LA GUARDIA CIVIL
	RESERVA PLAZAS PERSONAL FUNCIONARIO LABORAL Y ESTATUTARIO MINISDEF 2023
	REINCORPORACIÓN LABORAL AÑO 2023
	PROMOCIÓN INTERNA Y CAMBIO CUERPO 2023
	DESCUENTOS RENFE PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN DE RESERVA
	CREACIÓN CATEGORÍA ADMINISTRATIVA PARA MILITARES EN ADMINISTRACIÓN CIVIL
	PUESTO EN FORMACIÓN DEL CABO MAYOR
	MODIFICACIÓN NORMATIVA OFICINAS DE APOYO AL PERSONAL (OFAP)
	AYUDAS PARA FORMACIÓN DE IDIOMAS EN EL EA
	MODIFICACIÓN PLANTILLAS SIN ESPECIALIDADES CRÍTICAS EN CDM Y RLM
	PUBLICACIÓN VACANTES PERSONAL AFECTADO CESE A 6 AÑOS DESTINO INICIAL
	PROCEDIMIENTO CONTROL PERSONAL EN ANALÍTICAS ORINA
	AYUDA VESTUARIO PRIMER AÑO TROPA Y MARINERÍA
	INCLUSIÓN CBMY EN RESERVA Y RETIRO. ACTOS XXV ANIVERSARIO
	RESERVA PLAZAS AGENTES MOVILIDAD AYTO MADRID
	IRPF EN MISIONES
	IRPF NAVEGACIÓN EN AGUAS INTERNACIONALES
	ALOJAMIENTO TROPA BATERÍAS SEGOVIA
	ANULACIÓN RESERVA PLAZAS OPOSICIONES BOMBERO MELILLA
	LIMITACIÓN ENTRADA ACTO POR BAJA MÉDICA
	COMISIONES POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES
	COMISIONES DE SERVICIO VALENCIA A CAUSA DE LA DANA
	INFORME OVM ACTIVACIÓN DESPLIEGUE DANA
	REPOSICIÓN VESTUARIO PERSONAL APOYO VALENCIA
	ASIGNACIÓN CDE EXTRAORDINARIO EN ARMADA
	INCENTIVO INUNDACIÓN DANA
	DATOS CONVENIO FEMP
	HERIDOS, INTOXICADOS, EPIS EN RELACIÓN CON TRABAJOS DANA
	INFORME AJUGEDEF CONVENIO ATME-DESOKUPA CLUB
	ESTADO CUERPO DE GUARDIA POLVORÍN DEL OBISPO

ASOCIACIÓN Y NUMERO	MATERIA
APROFAS (10)	CIPET ESCALA DE OFICIALES ESCALA TÉCNICA
	OCUPACIÓN LISTA ESPERA ALOJAMIENTOS Y RESIDENCIAS
	OCUPACIÓN LISTA ESPERA ALOJAMIENTOS Y RESIDENCIAS(II)
	PERSONAL EN EXCEDENCIA POR SERVICIOS EN SECTOR PÚBLICO
	CRITERIO CLASIFICACIÓN DE DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS
	ASCENSOS AL PASAR A RESERVA
	BAJAS MÉDICAS, REDUCCIONES DE JORNADA, FLEXIBILIDADES HORARIAS
	MODIFICACIÓN DT7 DE LCM
	MODIFICACIÓN DT7 DE LCM (II)
	PLANTILLAS REGLAMENTARIAS 2025_2029
ACIETOFAS (1)	TIEMPO RATIO ASCENSO OFICIALES CIEOT EAE

FIGURA B-1. Fuente: Actas COPERFAS 2024

Anexo C

INICIATIVAS Y QUEJAS 2022/2024

INICIATIVAS 2022/2024		EJÉRCITO DE TIERRA			ARMADA			EJÉRCITO DEL AIRE Y E.			DIGENPER			SUBDEF		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
UCO,S	inadmitidas	3	15	1	9	0	0	5	1	0						
	estimadas	5	6	6	1	18	0	0	0	2						
	desestimadas	3	6	7	3	4	4	1	1	0						
	en trámite	3	4	6	1	2	1	0	5	1						
	elevadas a MAPER/SUBDEF	0	53	0	0	0	0	0	0	0						
	total	**14**	**84**	**20**	**14**	**24**	**5**	**6**	**7**	**3**						
MAPER/ALPER	inadmitidas	8	25	13	9	16	14	0	21	6						
	estimadas	3	3	4	6	4	0	2	1	2						
	desestimadas	9	14	7	7	6	1	2	3	6						
	archivo	2	0	0	0	0	0	0	0	0						
	en trámite	52	6	27	7	5	0	11	10	5						
	elevadas a SUBDEF	0	5	1	0	0	2	0	0	0						
	total	**74**	**53**	**52**	**29**	**31**	**17**	**15**	**35**	**19**						
DIGENPER	inadmitidas										2	6	0			
	estimadas										0	0	0			
	desestimadas										0	6	0			
	en trámite										1	1	2			
	elevadas a la SUBDEF										0	1	0			
	total										**3**	**14**	**2**			
SUBDEF	inadmitidas													1	3	1
	estimadas													1	5	1
	desestimadas													20	8	11
	en trámite													22	3	18
	devueltas													0	0	0
	remitidas a otras autoridades													11	19	1
	total													**55**	**38**	**32**

FIGURA C-1. Fuentes: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR, EA

QUEJAS 2022/2024		EJÉRCITO DE TIERRA			ARMADA			EJÉRCITO DEL AIRE Y E.			DIGENPER			SUBDEF		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
UCO,S	inadmitidas	3	50	22	0	1	0	0	0	2						
	estimadas	19	24	19	3	7	7	0	7	0						
	desestimadas	26	15	8	4	4	3	1	1	0						
	en trámite	6	6	4	2	0	4	0	3	1						
	elevadas a MAPER/SUBDEF	0	19	0	0	0	0	0	0	0						
	total	**54**	**114**	**53**	**9**	**12**	**14**	**1**	**11**	**3**						
MAPER/ALPER	inadmitidas	9	13	15	3	8	14	0	10	4						
	estimadas	0	0	2	1	1	0	3	1	0						
	desestimadas	0	2	2	2	1	1	1	1	2						
	en trámite	11	1	1	2	4	2	2	6	3						
	elevadas a SUBDEF	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
	total	**20**	**16**	**20**	**8**	**14**	**17**	**6**	**18**	**9**						
DIGENPER	inadmitidas										0	0	0			
	estimadas										0	0	0			
	desestimadas										2	0	0			
	en trámite										0	0	0			
	elevadas a la SUBDEF										0	0	0			
	total										**2**	**0**	**0**			
SUBDEF	inadmitidas													0	5	0
	estimadas													0	0	0
	desestimadas													0	0	1
	en trámite													0	0	3
	remitidas a otras autoridades													0	0	0
	total													**0**	**5**	**4**

FIGURA C-2. Fuentes: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR, EA

Anexo D

SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE FALTA Y TIPO DE SANCIÓN 2020/2024

	Año	Organo Central			E. Tierra			Armada			E. Aire y E.			Totales		
		h	m	total	h	m	total	h	m	total	h	m	total	h	m	total
Faltas muy graves	2020	2	0	2	12	1	13	6	1	7	11	2	13	**31**	**4**	**35**
	2021	5	0	5	38	2	40	10	1	11	9	2	11	**62**	**5**	**67**
	2022	0	0	0	24	3	27	6	0	6	7	1	8	**37**	**4**	**41**
	2023	0	0	0	32	2	34	3	0	3	15	1	16	**50**	**3**	**53**
	2024	0	0	0	59	3	62	18	0	18	10	1	11	**87**	**4**	**91**
Faltas graves	2020	2	0	2	43	5	48	8	1	9	12	1	13	**65**	**7**	**72**
	2021	0	0	0	53	3	56	17	2	19	10	3	13	**80**	**8**	**88**
	2022	2	0	2	46	6	52	7	2	9	12	3	15	**67**	**11**	**78**
	2023	2	0	2	63	5	68	16	0	16	16	1	17	**97**	**6**	**103**
	2024	2	0	2	62	3	65	10	2	12	7	3	10	**81**	**8**	**89**
Faltas leves	2020	18	1	19	1.158	108	1.266	143	14	157	126	18	144	**1.445**	**141**	**1.586**
	2021	26	1	27	1.122	76	1.198	156	16	172	171	31	202	**1.475**	**124**	**1.599**
	2022	13	1	14	1.345	90	1.435	186	15	201	107	9	116	**1.651**	**115**	**1.766**
	2023	22	1	23	1.139	104	1.243	152	14	166	108	11	119	**1.421**	**130**	**1.551**
	2024	3	0	3	1.049	93	1.142	157	12	169	108	13	121	**1.317**	**118**	**1.435**

FIGURA D-1. Fuentes: DIGENPER y ejércitos.

SANCIÓN	Año	Órgano Central			E. Tierra			Armada			E. Aire y E.			Totales		
		h	m	total	h	m	total	h	m	5	h	m	total	h	m	total
Reprensión	2020	1	0	1	298	26	324	31	8	39	36	5	41	366	39	405
	2021	6	0	6	288	26	314	26	3	29	64	10	74	384	39	423
	2022	3	1	4	366	30	396	33	4	37	36	3	39	438	38	476
	2023	7	0	7	293	28	321	29	2	31	47	4	51	376	34	410
	2024	0	0	0	287	23	310	40	2	42	41	4	45	369	29	398
Sanción económica	2020	13	0	13	657	71	728	94	7	101	81	11	92	845	89	934
	2021	15	1	16	666	41	707	115	12	127	88	16	104	884	70	954
	2022	7	0	7	777	55	832	130	9	139	70	6	76	984	70	1054
	2023	12	0	12	660	62	722	128	12	140	61	7	68	861	81	942
	2024	3	0	3	666	1	667	109	9	118	63	11	74	841	21	862
Arresto	2020	6	1	7	246	16	262	26	0	26	21	3	24	299	20	319
	2021	5	0	5	221	12	233	32	3	35	28	8	36	286	23	309
	2022	5	0	5	248	11	259	30	4	34	13	3	16	296	18	314
	2023	5	1	6	249	19	268	11	0	11	16	1	17	281	21	302
	2024	2	0	2	209	23	232	18	3	21	10	1	11	238	27	265
Suspensión de empleo	2020	2	0	2	12	1	13	5	1	6	6	1	7	25	3	28
	2021	4	0	4	16	1	17	9	1	10	6	0	6	35	2	37
	2022	0	0	0	23	2	25	5	0	5	5	1	6	33	3	36
	2023	0	0	0	31	2	33	3	0	3	12	1	13	46	3	49
	2024	0	0	0	57	3	60	10	0	10	9	0	9	76	3	79
Pérdida de destino	2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Separación del servicio	2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2
	2024	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Resolución de compromiso	2020	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	1	6	6	1	7
	2021	1	0	1	22	1	23	0	0	0	3	2	5	26	3	29
	2022	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	0	1	3	1	4
	2023	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	2
	2024	0	0	0	1	0	1	8	0	8	0	1	1	9	1	10

FIGURA D-2. Fuentes: DIGENPER y ejércitos.

Anexo E

SENTENCIAS CONDENATORIAS Y ABSOLUTORIAS 2022/2024

DELITOS MILITARES	Condenatorias			Absolutorias		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Delitos contra la seguridad y defensa nacionales Título I	**3**	**2**	**2**	**1**	**0**	**0**
Revelación de secreto e informaciones relativas a la seguridad y densa nacionales artº 26	2	0	0	1	0	0
Delito contra centinela artº 34	1	1	1	0	0	0
Resistencia a la autoridad. Art 35	0	0	1	0	0	0
Ultraje a España e injurias a la organización militar artº 37	0	1	0	0	0	0
Delitos contra la disciplina Título II	**30**	**40**	**31**	**11**	**10**	**13**
Maltrato de obra a superior artº 42	3	5	6	0	1	3
Insulto a superior artº 43	5	12	7	3	3	3
Desobediencia artº 44	5	7	8	1	3	0
Abuso de autoridad artº 45	5	0	0	3	0	0
Abuso de autoridad, maltrato de obra artº 46	6	7	4	1	2	3
Abuso de autoridad, agresión sexual artº 47	4	2	2	0	0	0
Abuso de autoridad, amenazas, coacciones, injurias artº 48	2	7	4	3	1	4
Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares Título III	**8**	**13**	**17**	**4**	**2**	**8**
Maltrato de obra a otro militar artº 49	2	4	5	0	2	3
Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares artº 50	6	9	12	4	0	5
Delitos contra los deberes del servicio Título IV	**63**	**52**	**45**	**17**	**12**	**18**
Deslealtad artº 55	17	10	11	3	4	3
Deslealtad , falso estimonio arts. 458 CP y 55 CPM	0	1	0	1	0	0
Abandono de destino o residencia artº 56	30	22	18	3	3	5
Deserción artº 57	0	1	1	0	0	0
Quebrantamientos especiales del deber de presencia artº 58	1	0	0	0	0	0
Simulación para eximirse del servicio artº 59	0	2	4	1	0	1
Extralimitación en el ejercicio del mando artº 65	0	0	3	1	0	2
Abandono del servicio artº 67	1	0	1	1	0	1
Abandono del servicio de armas artº 67.3	2	3	1	2	3	1
Delitos contra los deberes del centinela artº 68	1	1	0	0	0	0
Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio artº 70	6	6	6	2	1	2
Delito contra la eficacia del servicio artº 73	1	1	0	1	0	0
Incumplimiento de los deberes militares fundamentales o de los deberes técnicos esenciales de su función específica, ocasionando graves daños para el servicio artº 75	0	0	0	1	0	0
Delito contra la eficacia en el servicio artº 77	4	4	6	1	1	2
Delitos contra la eficacia del servicio artº 78	0	0	0	0	0	1
Delitos contra los deberes del servicio artº 80	0	0	0	0	0	1
Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar Título V	**5**	**5**	**6**	**8**	**1**	**1**
Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar arts. 81 y 82	5	5	6	8	1	1
cooperador necesario en delito contra la hacienda en el ámbito militar artº 85	0	0	0	0	0	0
Delitos contra la disciplina Título V CPM 1985	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Abuso de autoridad, trato degradante artº 106	0	1	0	0	0	0
Total	**109**	**113**	**106**	**41**	**25**	**40**

Figura E-1. Fuentes: Tribunal Militar Central

Anexo F

RETRIBUCIONES

COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

IMPORTE MENSUAL MEDIO DEL COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO 2024

EMPLEO MILITAR	importes mensuales
TENIENTE GENERAL	1.102,20 €
ALMIRANTE	1.115,74 €
GENERAL DE DIVISIÓN	1.037,42 €
VICEALMIRANTE	1.043,09 €
GENERAL BRIGADA	984,31 €
CONTRALMIRANTE	983,37 €
CORONEL	764,05 €
CAPITÁN DE NAVÍO	770,90 €
TENIENTE CORONEL	602,00 €
CAPITÁN DE FRAGATA	591,61 €
COMANDANTE	498,69 €
CAPITÁN DE CORBETA	498,71 €
CAPITÁN	434,74 €
TENIENTE DE NAVÍO	468,27 €
TENIENTE	409,93 €
ALFÉREZ DE NAVÍO	453,08 €
SUBOFICIAL MAYOR	386,63 €
SUBTENIENTE	307,40 €
BRIGADA	297,78 €
SARGENTO PRIMERO	278,69 €
SARGENTO	281,98 €
CABO MAYOR	247,19 €
CABO PRIMERO PERMANENTE	186,07 €
CABO PRIMERO TEMPORAL	202,96 €
CABO PERMANENTE	170,07 €
CABO TEMPORAL	180,12 €
SOLDADO PERMANENTE	153,30 €
SOLDADO TEMPORAL	159,31 €
MARINERO PERMANENTE	116,49 €
MARINERO TEMPORAL	158,64 €

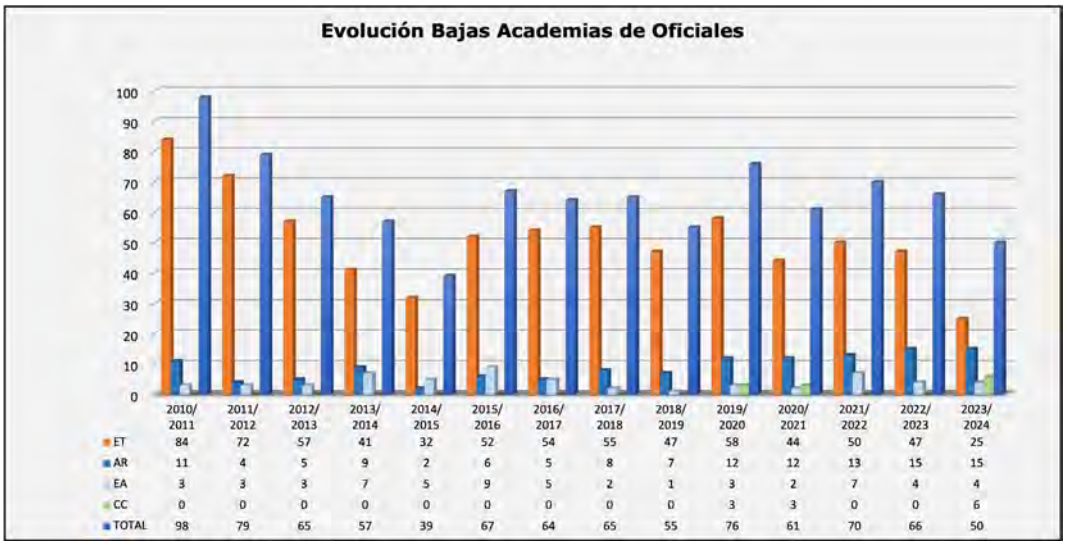
FIGURA F-1. Fuente: SDGSEPAG

MISIÓN DE PAZ	TIPO DIETA	% DIETA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA	%SUMA SUELDOC. EMPLEO Y C. GRAL. C. ESPECÍFICO	% C. EMPLEO(C. DEDICACIÓN ESPECIAL)
EUFOR ALTHEA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUFOR ALTHEA: Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
EUFOR ALTHEA: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Letonia con apoyo NSE	Resto del mundo	43	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP)	Resto del mundo	45	90	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
SEA GUARDIAN: Personal en Marruecos sin apoyo NSE (D.A.)	Resto del mundo	30	60	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP). Personal en Polonia con apoyo NSE	Polonia	45	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Polonia sin apoyo NSE	Polonia	47	90	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Rumania con apoyo NSE	Rumania	39	70	70
PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) Personal en Rumania sin apoyo NSE	Rumania	41	90	70
SEA GUARDIAN: Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
eNRF COMPONENTE MARITIMO Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
eNRF COMPONENTE MARITIMO Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
NATO READINESS INITIATIVE (NRI) - Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	75	88
NATO READINESS INITIATIVE (NRI) - Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	56	75	88
PERSISTENT EFFORT-IAMD. Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	75	70
PERSISTENT EFFORT-IAMD. Personal SIN apoyo NSE	Resto del mundo	60	75	70
Despliegue FT Flanco Este. Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
Despliegue FT Flanco Este. Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
Despliegue FT Flanco Este. Personal SIN apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
DESPLIEGUE EN LOS FLANCOS ORIENTAL Y MERIDIONAL con apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
DESPLIEGUE EN LOS FLANCOS ORIENTAL Y MERIDIONAL sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
UNIFIL: Personal con apoyo NSE	Líbano	35	70	70
UNIFIL: Personal sin apoyo NSE	Líbano	35	90	70
UNIFIL: Oficial de enlace sin apoyo NSE	Líbano	70	90	70
UNIFIL: Personal embarcado con apoyo NSE	Líbano	35	70	70
MONITORIZACION ACUERDO DE PAZ COLOMBIA	Colombia	40	70	70
EUTM RCA: Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	40	70	70
PACIFIC SKIES-Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
PACIFIC SKIES-Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal con Apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal embarcado con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal embarcado sin apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
EUTM SOMALIA: Personal SIN apoyo NSE. EUROPEAN UNION TRAINING MISSION	Resto del mundo	55	70	70
APOYO MALI: Destacamento aereo en Dakar(Senegal) con apoyo NSE	Senegal	47	70	70
EUTM MALI: Personal operando en Mali SIN apoyo NSE.	Resto del mundo	35	90	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Personal en Irak con apoyo NSE	Irak	57	70	70
EUNAVFOR ATALANTA: Personal sin Apoyo NSE	Resto del mundo	55	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Oficiales de enlace en Irak con apoyo NSE	Irak	57	70	70
EUTM MALI: Personal en Mali con apoyo NSE	Resto del mundo	33	90	70
EUNAVFOR ATALANTA: Oficiales de enlace con apoyo NSE	Resto del mundo	35	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Personal en Kuwait con apoyo NSE	Kuwait	35	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Personal en Jordania con apoyo NSE	Jordania	43	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Oficiales de enlace en Irak sin apoyo NSE	Irak	57	90	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Personal en Qatar con apoyo NSE	Resto del mundo	39	70	70
COALICION INTERNACIONAL CONTRA DAESH Y NATO MISION IRAK. Personal en Qatar sin apoyo NSE	Resto del mundo	39	90	70
OBSERVADORES Y OFENS UE MED. OFEN sin apoyo NSE	Resto del mundo	53	90	80
APOYO MALI: Oficial Enlace en Dakar(Senegal) SIN apoyo NSE	Senegal	90	70	70
APOYO MALI: Personal en N'Djamena (Chad) sin apoyo NSE	Resto del mundo	35	90	70
APOYO MALI: Personal destacado en Dakar(Senegal) sin apoyo NSE	Senegal	90	70	70
OBS. EUTM MOZAMBIQUE C/A	Resto del mundo	35	82	95
OBS. EUTM MOZAMBIQUE S/A	Resto del mundo	56	82	95
PRESENCIAS MARITIMAS COORDINADAS (CMP). Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	30	75	88
PRESENCIAS MARITIMAS COORDINADAS (CMP). Personal sin apoyo NSE	Resto del mundo	56	75	88
ASISTENCIA MILITAR DE LA UE A UCRANIA (EUMAM UA). OFEN sin apoyo NSE	Resto del mundo	60	75	88
ASISTENCIA MILITAR DE LA UE A UCRANIA (EUMAM UA). Personal con apoyo NSE	Resto del mundo	33	75	88
OBSERVADORES EN EUMPM NIGER. OFEN con apoyo NSE	Resto del mundo	35	82	95
OBSERVADORES EN EUMPM NIGER. OFEN sin apoyo NSE	Resto del mundo	56	82	95
ASISTENCIA MILITAR DE LA UE A UCRANIA (EUMAN UA) sin apoyo NSE	Resto del mundo	60	75	88
GOLFO DE GUINEA (EU SDI GoG) con apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70
GOLFO DE GUINEA (EU SDI GoG) sin apoyo NSE	Resto del mundo	30	60	70

FIGURA F-2. Fuente: SDGSEPAG

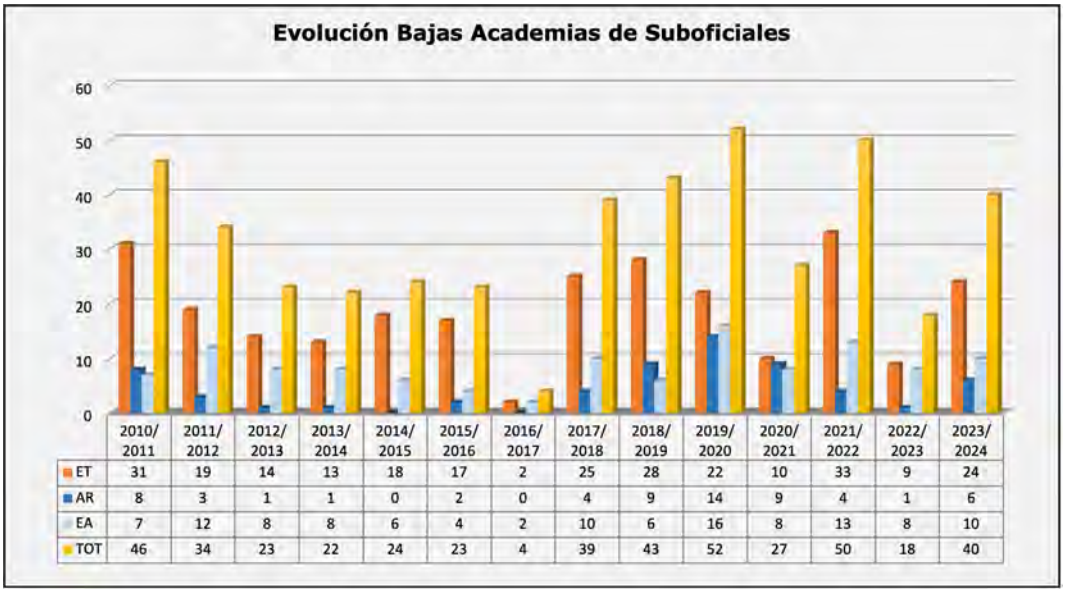
Anexo G

ENSEÑANZA



	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
ET	84	72	57	41	32	52	54	55	47	58	44	50	47	25
AR	11	4	5	9	2	6	5	8	7	12	12	13	15	15
EA	3	3	3	7	5	9	5	2	1	3	2	7	4	4
CC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	6
TOTAL	98	79	65	57	39	67	64	65	55	76	61	70	66	50

FIGURA G-1. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza



	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
ET	31	19	14	13	18	17	2	25	28	22	10	33	9	24
AR	8	3	1	1	0	2	0	4	9	14	9	4	1	6
EA	7	12	8	8	6	4	2	10	6	16	8	13	8	10
TOT	46	34	23	22	24	23	4	39	43	52	27	50	18	40

FIGURA G-2. Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza

Anexo H

GRUPO DE LOCALIDADES PARA LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL INVIED O.A.

Grupo	Provincia	Localidad
0	BARCELONA	Barcelona-El Prat de Llobregat-Gavá-Sant Andreu de la Barca-Sant Boi de Llobregat
	VIZCAYA	Basauri-Bilbao
	GUIPÚZCOA	San Sebastián/Donostia
	ILLES BALEARS	Eivissa (Ibiza)-Mahón-Palma de Mallorca-Pollença-Sant Antoni de Portmany (San Antonio Abad)-Soller
	LAS PALMAS	Haria-San Bartolomé de Lanzarote-San Bartolomé de Tirajana-Teguise
	MADRID	Madrid-Pozuelo de Alarcón-Tres Cantos-Villaviciosa de Odón-Hoyo de Manzanares
1	ARABA/ÁLAVA	Vitoria-Gasteiz
	GUIPÚZCOA	Fuenterrabía/Hondarribia-Irún
	LAS PALMAS	Las Palmas de Gran Canaria-Tías
	MADRID	Getafe-Leganés
	MÁLAGA	Málaga
	NAVARRA	Pamplona
	TENERIFE	Santa Cruz de Tenerife
	SEVILLA	Sevilla
2	A CORUÑA	A Coruña
	BURGOS	Burgos-Castrillo del Val-Ibeas de Juarros
	CÁDIZ	Cádiz
	CANTABRIA	Santander
	GIRONA	Figueres-Girona-Olot-Roses-Sant Climent Sescebes (San Clemente de Sesebas)
	HUELVA	Ayamonte
	HUESCA	Jaca
	ILLES BALEARS	Es Castell (Villacarlos)
	LAS PALMAS	Arrecife-Pájara
	MADRID	Alcalá de Henares-Colmenar Viejo-Paracuellos del Jarama-Torrejón de Ardoz
	NAVARRA	Berrioplano-Berriozar
	TENERIFE	San Cristóbal de la Laguna
	SEVILLA	Écija-San Juan de Aznalfarache
	VIZCAYA	Munguía
3	A CORUÑA	Santiago de Compostela
	ALICANTE	Alicante/Alcant - Guardamar del Segura
	ASTURIAS	Gijón - Oviedo
	CÁDIZ	La Línea de la Concepción - Rota - Tarifa
	CEUTA	Ceuta
	CÓRDOBA	Córdoba
	GRANADA	Granada
	GUADALAJARA	Guadalajara

Grupo	Provincia	Localidad
	NAVARRA	Berrioplano-Berriozar
	TENERIFE	San Cristóbal de la Laguna
	SEVILLA	Écija-San Juan de Aznalfarache
	VIZCAYA	Munguía
3	A CORUÑA	Santiago de Compostela
	ALICANTE	Alicante/Alcant - Guardamar del Segura
	ASTURIAS	Gijón - Oviedo
	CÁDIZ	La Línea de la Concepción - Rota - Tarifa
	CEUTA	Ceuta
	CÓRDOBA	Córdoba
	GRANADA	Granada
	GUADALAJARA	Guadalajara
	HUELVA	Huelva - Mazagón - Moguer
	LA RIOJA	Logroño
	LAS PALMAS	Arucas - Puerto del Rosario - Telde - Vega de San Mateo
	LLEIDA	Vielha e Mijarán
	MADRID	Aranjuez - Cercedilla - Guadarrama - San Martín de la Vega - Valdemoro
	MELILLA	Melilla
	MURCIA	Cartagena - Murcia
	NAVARRA	Ablitas - Elizondo - Tudela
	TENERIFE	Breña Baja - San Sebastián de la Gomera - Santa Cruz de la Palma - Valverde del Hierro
	SALAMANCA	Salamanca
	SEVILLA	Alcalá de Guadaira - Dos Hermanas
	SORIA	Soria
	TARRAGONA	Reus - Tarragona
	TOLEDO	Toledo
	VALENCIA	Valencia
	VALLADOLID	Valladolid
	ZARAGOZA	La Muela - Zaragoza
4	A CORUÑA	Ferrol
	ALBACETE	Albacete
	ALMERÍA	Almería
	BADAJOZ	Badajoz
	BURGOS	Espinosa de los Monteros
	CÁDIZ	Algeciras - Barbate - Chiclana de la Frontera - El Puerto de Santa María - Jerez de la Frontera - San Fernando
	CANTABRIA	Santoña
	CASTELLÓN	Castellón de la Plana/Castelló de la Plana
	CIUDAD REAL	Ciudad Real
	HUESCA	Benasque - Huesca
	JAÉN	Jaén
	LEÓN	León
	LLEIDA	La Seu d'Urgell - Lleida - Talarn - Tremp
	LUGO	Lugo
	MADRID	Santorcaz - Valdilecha
	OURENSE	Ourense
	PONTEVEDRA	Pontevedra - Vigo

Grupo	Provincia	Localidad
	SEGOVIA	Segovia
	VALENCIA	Bétera - Godella - Manises - Mislata - Paterna - Torrent
	VALLADOLID	Cabezón de Pisuerga - Medina del Campo - Santibáñez de Valcorba - Santovenia de Pisuerga - Villanubla
	ZAMORA	Zamora
5	A CORUÑA	Noia
	ALBACETE	Chinchilla de Monte - Aragón
	ALMERÍA	Viator
	ASTURIAS	Pola de Siero
	ÁVILA	Ávila
	BADAJOZ	Mérida
	CÁCERES	Cáceres
	CÁDIZ	Alcalá de los Gazules - Los Barrios - Puerto Real - San Roque
	CANTABRIA	Mazcuerras (Ibio)
	CÓRDOBA	Villaviciosa de Córdoba
	CUENCA	Cuenca
	GRANADA	Armilla - Motril
	HUESCA	Aisa
	JAÉN	Baeza
	LA RIOJA	Agoncillo
	LEÓN	San Andrés de Rabanedo - Valverde de la Virgen
	MÁLAGA	Antequera - Ronda
	MURCIA	Alcantarilla - Archena - Lorca - Los Alcázares - San Javier - Santiago de la Ribera - Totana
	PALENCIA	Palencia - Villamuriel de Cerrato
	PONTEVEDRA	Marín - Tui
	SEGOVIA	El Espinar
	SEVILLA	Lora del Río - Morón de la Frontera - Utrera
	TERUEL	Teruel
	TOLEDO	Talavera de la Reina
	VALENCIA	Bonrepos i Miranbell - Marines - Quart de Poblet
	ZARAGOZA	Calatayud
6	A CORUÑA	Narón
	ALICANTE	Alcoy/Alcoi
	CIUDAD REAL	Almagro - Manzanares
	LEÓN	Astorga - Cuadros
	PONTEVEDRA	A Guarda - Arbo
	SEVILLA	Constantina
	TOLEDO	Villatobas
	VALENCIA	Macastre
	ZARAGOZA	Castejón de Valdejasa - El Frasno
7	CIUDAD REAL	Viso del Marqués
	LUGO	Guitiriz

FIGURA H-1. Fuente: INVIED O.A.

Anexo J

EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ESTRUCTURA DEL SERVICIO PRL

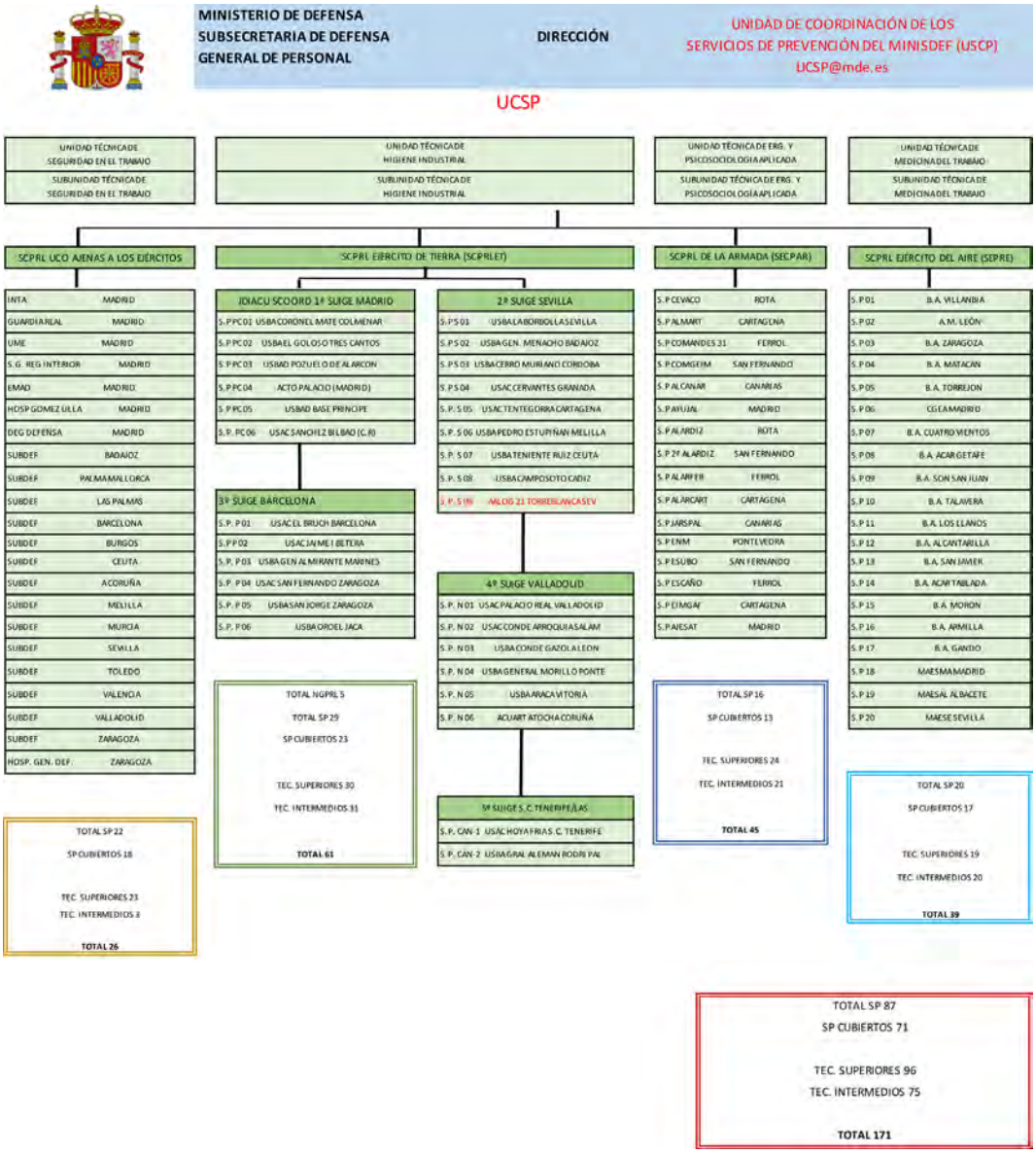


FIGURA J-0. Fuente: DIGENPER. UCSP

NORMATIVA ESPECIFICA DE LOS SERVICIOS PRL EN EL MINISDEF

a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
b) Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

c) Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
d) Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
e) Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.
f) Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantiene la normativa específica de aquellos órganos que cuentan con funciones inspectoras (art. 19.2).
g) Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario de los establecimientos militares.
h) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
i) Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.
j) Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
k) Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
l) Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
m) Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
n) Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.
o) ORDEN PRE/2457/2003, de 29 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares
p) Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.
q) Resolución Comunicada número 431/0014/2010, de 28 de enero, del Director General de Personal por la que se establece la estructura de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las unidades, centros u organismos ajenos a la estructura de los Ejércitos.
r) Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.
s) Resolución 430/38077/2018, de 16 de abril, de la Subsecretaría, por la que se delegan competencias en materia de prevención de riesgos laborales.
t) Convenio de cooperación para la defensa entre el Reino de España y los Estados Unidos de América.
u) Instrucción 55/2011, de 22 de julio, del Secretario de Estado de Defensa, por la que se aprueban las Normas sobre competencias y relaciones de los jefes de las bases, acuartelamientos o establecimientos con los órganos técnicos que en dichas dependencias realizan labores de dirección facultativa de obras.
v) Instrucción Comunicada núm. 016/2009, de 5 de marzo, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se dictan normas sobre la Unidad de Coordinación de los

Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa y se aprueba su plantilla orgánica.

w) Norma de funcionamiento número 4/2018, de 05 de noviembre, de la Sección de Prevención de las unidades, centros y organismos ajenos a los Ejércitos.

x) Manual de la Prevención de Riesgos Laborales en el MINISDEF 2014.

y) Procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos Laborales del MINISDEF 2014.

z) Plan General de PRL de la Sección de Prevención de UCO ajenas a los Ejércitos de 26 junio 2012.

ESTADÍSTICA DE SINIESTRALIDAD LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DEL MINISDEF

Se presenta el estudio sobre los siguientes aspectos:

- Tipo de lesión (J-1)
- Agente material (J-2)
- Forma de contacto (J-3)
- Gravedad de las lesiones (J-4)
- Edad (J-5)
- Sexo (J-6)
- Antigüedad (J-7)
- Hora del día (J-8)
- Lugar (J-9)
- Región anatómica (J-10)

SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LESIÓN	Nº	%
Heridas y lesiones superficiales	393	39,26
Fracturas de huesos	85	8,49
Dislocaciones, esguinces y torceduras	352	35,16
Amputaciones trumáticas	7	0,70
Conmociones y lesiones internas	56	5,59
Quemaduras, escaldaduras y congelados	24	2,40
Envenenamiento e infecciones	6	0,60
Ahogamientos y asfixias	3	0,30
Efectos del ruido, la vibración o la presión	2	0,20
Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación	2	0,20
Trauma psíquico , choque traumático	18	1,80
Lesiones múltiples	46	4,60
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	7	0,70
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-1. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR AGENTE MATERIAL	Nº	%
Elementos de edificios, superficies a nivel	239	23,88
Edificios, construcciones en altura	80	7,99
Edificios, construcciones, superficies en profundidad	30	3,00
Dispositivos de distribución de materia, de alimentación, canalizaciones	10	1,00
Motores, dispositivos de transmisión y almacenamiento de energía	8	0,80
Herramientas manuales sin motor	44	4,40
Herramientas sostenidas o guiadas con las manos mecánicas	28	2,80
Herramientas manuales, sin especificar en cuanto a motorización.	20	2,00
Máquinas y equipos portátiles o móviles	27	2,70
Máquinas y equipos fijos	23	2,30
Dispositivos de traslado, transporte y almacenamiento	21	2,10
Vehículos terrestres	243	24,28
Otros vehículos de transporte	23	2,30
Materiales, objetos, productos, elementos de máquinas, fracturas, polvo	85	8,49
Sustancias químicas, explosivas, radioactivas, biológicas	14	1,40
Dispositivos y equipos de seguridad	1	0,10
Equipos de oficina y personales, material de deporte, aparatos domésticos	37	3,70
Organismos vivos y seres humanos	67	6,69
Residuos en grandes cantidades	1	0,10
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-2. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR FORMA DE CONTACTO	Nº	%
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	37	3,70
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	4	0,40
Golpe contra objeto inmóvil, trabajador en movimiento	415	41,46
Choque o golpe contra objeto en movimiento, colisión con ...	277	27,67
Contacto con agente material cortante, punzante, duro, etc.	57	5,69
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación	40	4,00
Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, radiaciones, luz, ruido ...	138	13,79
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	25	2,50
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	8	0,80
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-3. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR GRAVEDAD DE LAS LESIONES	Nº	%
Accidentes leves (nº efectivos con pronósticos "leve")	979	97,80
Accidentes graves (nº efectivos con pronóstico "grave")	20	2,00
Accidentes muy graves (nº efectivos con pronóstico "muy grave")	0	0,00
Accidentes mortales (nº efectivos fallecidos por accidente)	2	0,20
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-4. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD LABORAL POR EDAD	Nº	%
Menos de 20 años	29	2,90
De 21 a 30 años	288	28,77
De 31 a 40 años	346	34,57
Más de 40 años	335	33,47
Sin especificar	3	0,30
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-5. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR SEXO	Nº	%
Hombre	831	83,02
Mujer	170	16,98
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-6. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Nº	%
Menos de 6 meses	141	14,09
De 6 meses a 12 meses	108	10,79
De 1 a 5 años	378	37,76
Más de 5 años	374	37,36
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-7. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR HORA DEL DIA	Nº	%
Entre las 00:01 y las 06:00 horas	10	1,00
De 06:01 a 07:00 horas	26	2,60
De 07:01 a 08:00 horas	105	10,49
De 08:01 a 09:00 horas	121	12,09
De 09:01 a 10:00 horas	106	10,59
De 10:01 a 11:00 horas	141	14,09
De 11:01 a 12:00 horas	145	14,49
De 12:01 a 13:00 horas	119	11,89
De 13:01 a 14:00 horas	61	6,09
De 14:01 a 15:00 horas	53	5,29
De 15:01 a 16:00 horas	26	2,60
De 16:01 a 17:00 horas	15	1,50
De 17:01 a 18:00 horas	20	2,00
De 18:01 a 19:00 horas	12	1,20
De 19:01 a 20:00 horas	9	0,90
De 20:01 a 21:00 horas	10	1,00
Entre las 21:01 y las 00:00 horas	22	2,20
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-8. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR	Nº	%
En el centro de trabajo habitual	700	69,93
Desplazamiento durante su jornada laboral	46	4,60
Al ir o al volver del trabajo (In Itinere)	156	15,58
En otro centro o lugar de trabajo	99	9,89
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-9. Fuente: DIGENPER. UCSP

SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA	Nº	%
Parte sin especificar	37	3,70
Cabeza	93	9,29
Cuello incluida columna y vertebras cervicales	87	8,69
Espalda, incluida columna y vertebras dorso lumbares	91	9,09
Tronco y órganos	50	5,00
Extremidades superiores	282	28,17
Extremidades inferiores	280	27,97
Todo el cuerpo y múltiples partes	65	6,49
Otras partes no mencionadas anteriormente	16	1,60
TOTAL	**1001**	**100,00**

FIGURA J-10. Fuente: DIGENPER. UCSP

ESTADÍSTICA SOBRE EVALUACIONES. MINISDEF

FIGURA J-11. Fuente: DIGENPER. UCSP

FIGURA J-12. Fuente: DIGENPER. UCSP

FIGURA J-13. Fuente: DIGENPER. UCSP

ESTADÍSTICA SOBRE PLANIFICACIÓN. MINISDEF

FIGURA J-14. Fuente: DIGENPER. UCSP

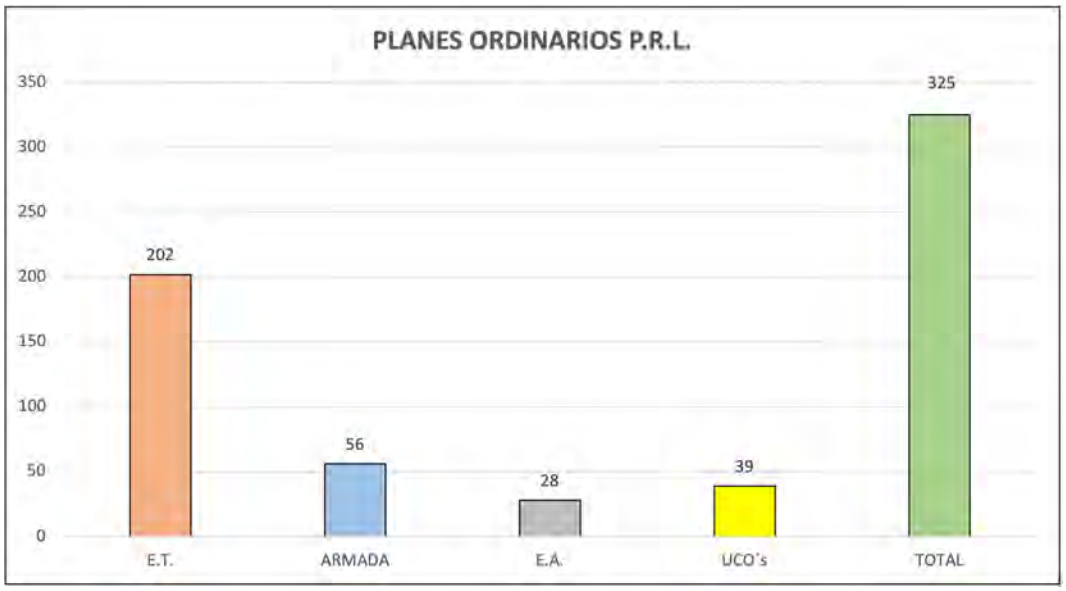


FIGURA J-15. Fuente: DIGENPER. UCSP

FIGURA J-16. Fuente: DIGENPER. UCSP

FIGURA J-17. Fuente: DIGENPER. UCSP

FIGURA J-18. Fuente: DIGENPER. UCSP

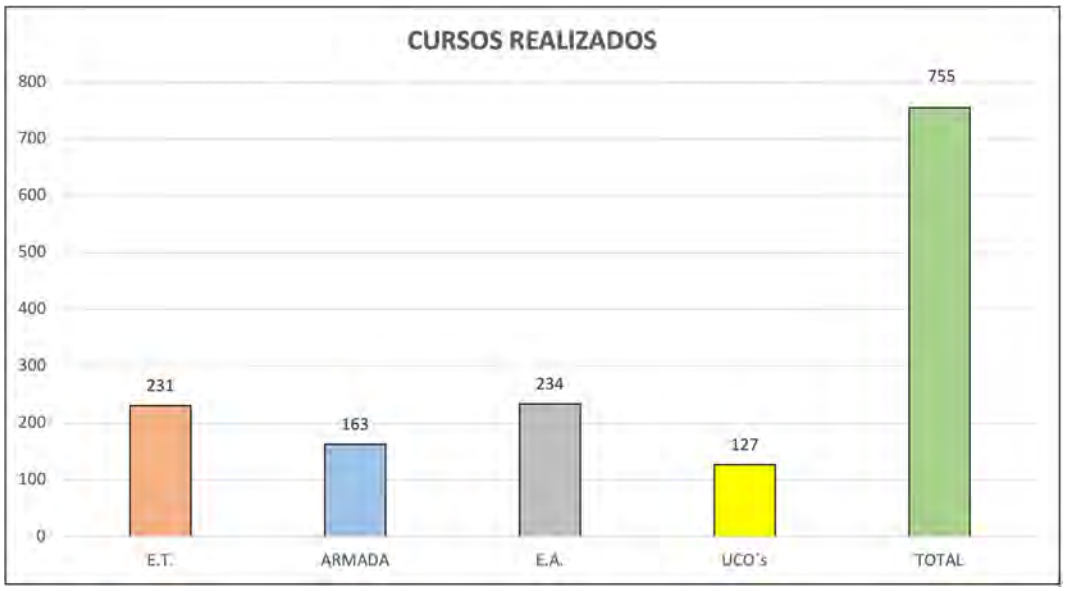


FIGURA J-19. Fuente: DIGENPER. UCSP

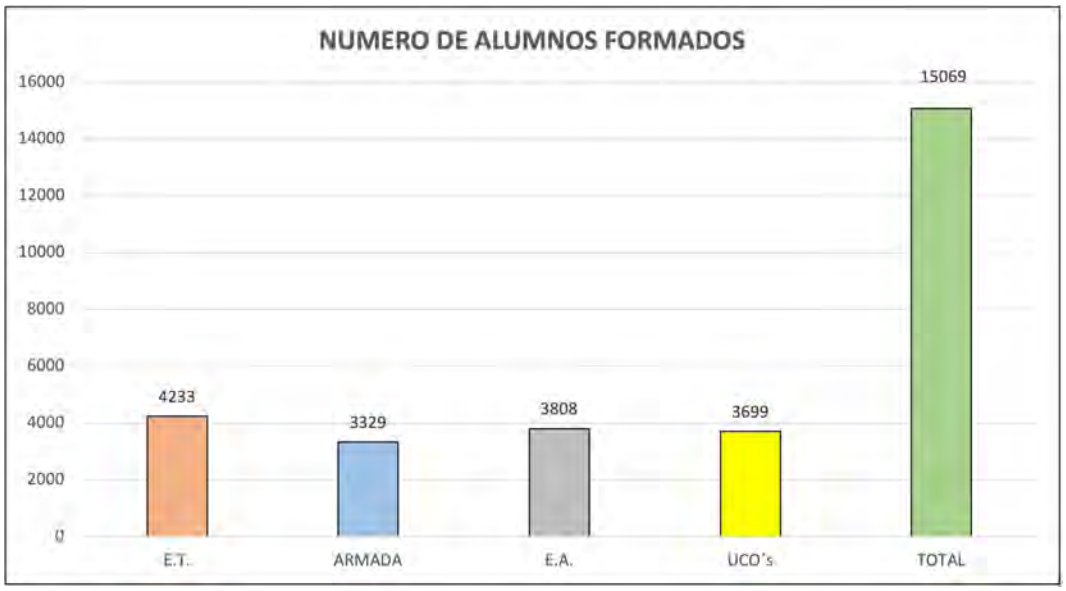


FIGURA J-20. Fuente: DIGENPER. UCSP

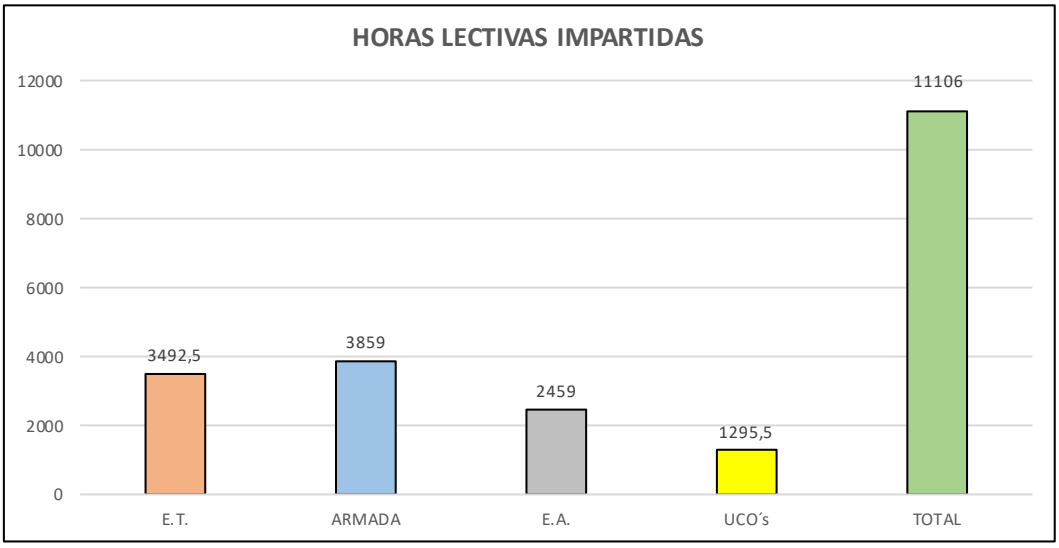


FIGURA J-21. Fuente: DIGENPER. UCSP

Anexo K

RESIDENCIAS Y ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS CON PORCENTAJES DE OCUPACIÓN SUPERIORES AL 80 %

ÓRGANO CENTRAL

Se proporciona información relativa a las Residencias «Alcázar» y «Don Quijote» de Madrid, que son las únicas dependientes del Órgano Central. Estas residencias militares tienen carácter logístico, pero no la consideración de alojamiento logístico militar.

PERSONAL PERMANENTE ALOJADO EN 2024 Y PORCENTAJE DE OCUPACIÓN MEDIA EN LAS RM/ALM DEL OC, CON OCUPACIÓN SUPERIOR								
RLM/ALM	LUGAR	% OCUPACIÓN MEDIA ANUAL	EOF		ESUB		TOTAL	
			H	M	H	M	H	M
ALCÁZAR	MADRID	78,90%	43	18	0	0	**43**	**18**
DON QUIJOTE	MADRID	89,68%	3	0	45	5	**48**	**5**

FIGURA K-1. Fuente: DIGENPER

EJÉRCITO DE TIERRA

De las principales ciudades en las que se observa falta de capacidad de alojamiento en RLM se destacan las siguientes localidades: Madrid, Alcalá de Henares, Granada, Córdoba, Zaragoza, Valladolid, Segovia, Badajoz, Sta. Cruz de Tenerife, Ceuta y Melilla.

Se está incrementando la problemática de alojamiento disponible en el Acuartelamiento «El Higuerón» (Córdoba) por la baja capacidad de alojamiento que tiene actualmente la RLM de la plaza de Córdoba, siendo casi imposible que el personal destinado en el PCMVR 2 y en mayor medida en la futura Base Logística del ET (BLET) pueda residir en dicha RLM y ALM. Se considera que las plazas de alojamiento de la RLM/ALM son insuficientes para la guarnición que en un futuro se alojará.

PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2024									
RLM/ALM	LUGAR	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
ALM ACTO "ALF. ROJAS NAVARRETE"	ALICANTE	13,5%		70,3%	5,4%			83,8%	5,4%
ALM ACTO "ALF. ROJAS NAV." (TROPA)	ALICANTE					91,0%	4,3%	91,0%	4,3%
ALM ACTO GENERAL PALACIOS	MALLORCA			100,0%				100,0%	
ALM BASE "GENERAL ALMIRANTE"	MARINES					80,0%	20,0%	80,0%	20,0%
ALM ACTO AIZOÁIN	BERRIOPLANO					88,1%		88,1%	
ALM BASE "JAIME I"	BETERA	15,4%		75,0%				90,4%	
ALM BASE "JAIME I" (TROPA)	BETERA					84,8%		84,8%	
RLM VALENCIA	VALENCIA	24,7%	5,5%	43,4%		10,5%		78,6%	5,5%
RLM DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	TENERIFE	33,3%	9,3%	41,7%	6,3%	9,3%		84,3%	15,6%
RLM "ALCALÁ DE HENARES"	ALCALÁ DE HENARES	42,0%	6,0%	41,0%	8,0%	2,0%	1,0%	85,0%	15,0%
RLM INFANTE DON JUAN	MADRID	46,0%	1.62%	48.93%	3.38%	0.04%		95,0%	5,0%
RLM INMACULADA	MADRID	54,2%	2,1%	22,9%	8,3%	6,3%		83,3%	10,4%
RLM SAN FERNANDO	MADRID	33,3%	0,9%	53,0%	1,7%	1,7%		88,0%	2,6%
ALM CAPITÁN GUILOCHE (CUMA)	MADRID	25,0%	3,3%	68,0%	3,0%			93,0%	6,3%
ALM CAPITÁN GUILOCHE (TROPA)	MADRID					78,9%	11,6%	78,9%	11,6%
ALM SAN CRISTOBAL CANILLEJAS (CUMA)	MADRID	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%			50,0%	50,0%
ALM SAN CRISTOBAL VILLAVERDE	MADRID	18,2%	3,0%	72,7%	3,0%			90,0%	6,1%
ALM SAN C. VILLAVERDE (TROPA)	MADRID					75,0%	17,0%	75,0%	17,0%
ALM ZARCO DEL VALLE (TROPA)	EL PARDO					89,5%		89,5%	
ALM ZARCO DEL VALLE (TROPA)	EL PARDO					70,0%	30,1%	70,0%	30,1%
ALM EL GOLOSO (CUMA)	MADRID	12,2%	1,1%	68,5%	3,1%			80,7%	4,2%
ALM EL GOLOSO (TROPA)	MADRID					79,3%	7,8%	79,3%	7,8%
ALM SAN PEDRO (CUMA)	COLMENAR	11,6%	2,7%	65,6%	6,1%			77,2%	8,8%
ALM CORONEL MATE (TROPA)	COLMENAR					93,9%	5,4%	93,9%	5,4%
RLM "VIRGEN DE AFRICA"	CEUTA	12,0%		54,0%	1,0%	28,0%	1,0%	94,0%	2,0%

PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2024									
RLM "GENERAL GALERA"	CEUTA	23,7%	2,6%	71,0%				94,7%	2,6%
RLM "GENERAL GARCIA MARGALLO"	MELILLA	7,9%	2,6%	79,0%		10,5%		97,4%	2,6%
RLM GRAN CAPITÁN	GRANADA	42,0%		51,0%	2,0%	5,0%		98,0%	2,0%
RLM "GRAN CAPITÁN"	CÓRDOBA	30,8%		38,5%	3,8%	11,5%		80,8%	3,8%
RLM "ALMERIA"	ALMERIA	42,3%	1,4%	40,4%	0,0%	15,5%	0,4%	98,0%	2,0%
ALM "A. DE SOTOMAYOR" (TROPA)	VIATOR (ALMERÍA)					90,0%	10,0%	90,0%	10,0%
ALM "F. EL CATÓLICO" (CUMA)	RONDA (MÁLAGA)	23,0%		77,0%				100,0%	
ALM "MONTEJAQUE" (TROPA)	RONDA (MÁLAGA)					88,5%	12,5%	88,5%	12,5%
EST. "LAS DESCALZAS" (TROPA)	GRANADA					88,0%		88,0%	
ALM "SAN FERNANDO"	EL HIGUERÓN CORD.	10,7%	3,6%	14,3%		60,7%		85,7%	3,6%
ALM "CERVANTES" (CUMA)	GRANADA	100,0%						100,0%	
ALM "SANTA ANA" (CUMA)	CACERES	18,8%	6,0%	68,0%	6,0%			86,8%	12,0%
ALM "CERRO MURIANO" CUMA	CERRO MURIANO (CÓRD)	67,0%		32,0%				99,0%	
ALM "CERRO MURIANO" (TROPA)	CERRO MURIANO (CÓRD)					94,0%		94,0%	
ALM "CASINO MILITAR" (CUMA)	CEUTA	29,0%	4,0%	57,0%	4,0%			86,0%	8,0%
ALM "OTERO" (TROPA)	CEUTA					85,0%	11,0%	85,0%	11,0%
ALM "CORONEL GALINDO" (TROPA)	CEUTA					93,0%	4,0%	93,0%	4,0%
ALM "GONZALEZ TABLAS" (TROPA)	CEUTA					91,0%	7,0%	91,0%	7,0%
ALM "RECARGA" (TROPA)	CEUTA					94,0%	5,0%	94,0%	5,0%
ALM "TTE. FUENTES PILA" (TROPA)	CEUTA					83,0%	5,1%	83,0%	5,1%
ALM "PARDO DE SANTAYANA" (TROPA)	CEUTA					84,0%	8,1%	84,0%	8,1%
ALM "GENERAL MENACHO" (CUMA)	BADAJOZ	25,0%		64,0%				89,0%	
ALM "GENERAL MENACHO" (TROPA)	BADAJOZ					81,0%	5,0%	81,0%	5,0%
ALM LOYOLA (CUMAS)	SAN SEBASTIAN	13,6%		64,9%				88,5%	
ALM ACTO PCMASA 2 (CUMAS)	SEGOVIA	24,0%		76,0%				90,0%	
ALM BASE EL EMPECINADO (TROPA)	VALLADOLID					90,5%	6,8%	90,5%	6,8%
RLM JULIAN SANCHEZ EL CHARRO	SALAMANCA	15,1%	1,1%	55,7%	2,8%	7,2%		78,0%	4,0%

FIGURA K-2. Fuente: Ejército de Tierra

Se debe reseñar que aquellas residencias que presentan en el cuadro porcentajes bajos de ocupación media en el año, como son las de Ferrol, y Rota, alcanzan el completo en época estival, Semana Santa, festivos prolongados y Navidad.

NOMBRE	LOCALIDAD	CAPACIDAD 2024	PERNOCTACIONES 2024	PORCENTAJE ALOJAMIENTO
RLA «Navío»	Madrid	300	104.025	95%
ALA «Fragata»		99	35.863	98%
ALA «Goleta»		84	30.200	98%
Total Madrid		**483**	**170.088**	-
RLA «El Montón»	Ferrol	34	10.743	87%
ALA «Balandra»		172	61.865	98%
Total Ferrol		**206**	**72.608**	-
RLA «Evaristo Díaz»	Rota	39	12.551	89%
RLA «Dorna»		20	6.607	97%
ALA «Carabela»		264	56.383	88%
Total BN de Rota		**323**	**75.541**	-
ALA «San Lorenzo del Puntal»	Puntales (Cádiz)	24	8.479	97%
Total Cádiz		**24**	**8.479**	-
ALA «Galeaza»	San Fernando	168	61.320	100%
Total San Fernando		**168**	**61.320**	-
RLA «La Muralla»	Cartagena	92	32.429	96%
ALA «Guardiamarina Chereguini»		67	21.613	88%
ALA «Galera»		88	30.591	94%
Total Cartagena		**247**	**84.633**	-
ALA «Bergantín»	Palma Mallorca	4	1.374	94%
Total Palma		**4**	**1.374**	-
RLA «Bajel»	Las Palmas G.C.	66	24.156	100%
ALA «Pinaza»		76	27.816	100%
Total Las Palmas		**142**	**54.720**	-

	Oficiales
	Oficiales/Suboficiales
	Oficiales/ Suboficiales/Tropa y Marineria
	Suboficiales
	Tropa y Marineria

FIGURA K-3. Fuente: Armada

PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2024									
RLM/ALM	LUGAR	EOF		ESUB		MTM		TOTAL	
		H	M	H	M	H	M	H	M
ALM GCGMACAN	LAS PALMAS	85%	10%	85%	15%	70%	30%	80%	18%
RLM GCGMACAN	LAS PALMAS	75%	5%	80%	10%	60%	40%	70%	20%
ALM/RLM PABELLÓN	AM LANZAROTE	39%	4%	34%	12%			72%	16%
RLM GRUALERCON	BA GANDO	10%		28%	3%	28%	8%	65%	10%
RLM ALA 46	BA GANDO	10%	1%	20%	2%	63%	4%	93%	7%
ALM/RLM ACGEA – Madrid	Madrid.					100%	100%	100%	100%
ALM/RLM ACGEA – BA CV	Madrid.					100%	100%	100%	100%
CASA DEL AVIADOR	MADRID	100%	100%					100%	100%
CASA DEL SUBOFICIAL	MADRID			100%	100%			100%	100%
ACAR EL PRAT CASA DEL MAR	El Prat, Barcelona	19%		64%		9%		**92%**	
ACAR EL PRAT 1	El Prat, Barcelona					70%	27%	**70%**	**27%**
ACAR EL PRAT 2	El Prat, Barcelona					100%		**100%**	
ACAR EL PRAT COMANDANCIA	Barcelona					100%		**100%**	
ACAR GETAFE	Getafe					81%	11%	**81%**	**11%**
ACAR GETAFE 1	Getafe	9%		73%	9%			**82%**	**9%**
ACAR GETAFE 2	Getafe			80%	5%			**80%**	**5%**
ACAR NAVACERRADA (NAV)	Navacerrada Madrid	100%		66%		50%	15%	**55%**	**15%**
ACAR NAVACERRADA (COG)	Navacerrada Madrid			100%		80%	10%	**85%**	**10%**
ACAR POLLENSA	Pollensa					86%	66%	**86%**	**66%**
ACAR TABLADA	Sevilla			97%	3%	83%	17%	**86%**	**14%**
AGA (B.A. SAN JAVIER)	San Javier (Murcia)	73%	27%	81%	19%			**77%**	**13%**
AGA (B.A. SAN JAVIER)	San Javier (Murcia)	98%	2%	94%	6%	88%	12%	**98%**	**2%**

PORCENTAJE DE ALOJAMIENTO DE LAS RLM/ALM CON OCUPACIÓN SUPERIOR AL 80% EN 2024									
AGR. B.A. CUATRO VIENTOS	Madrid	3%	1%	11%	0%	59%	20%	**73%**	**21%**
AGR. BA. TORREJÓN RLM	Torrejón (Madrid)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
AGR. BA. TORREJÓN ALM	Torrejón (Madrid)	80%	20%	80%	20%	85%	15%	82%	19%
AGR. B.A. ZARAGOZA RMOfs	Zaragoza	89%	11%					**92%**	**92%**
AGR. B.A. ZARAGOZA RMS/Ofs	Zaragoza			88%	12%			**100%**	**100%**
AGR. B.A. ZARAGOZA ALM MTM	Zaragoza					82%	18%	**100%**	**98%**
AM DE SANTIAGO ALM	Santiago de Comp	28%		16%	6%	35%	8%	**79%**	**14%**
B.A. ALBACETE RLM	Albacete	0%	0%	8%	4%	1%	0%	**3%**	**1%**
B.A. ALBACETE ALM	Albacete	60%	11%	75%	12%	79%	10%	**71%**	**11%**
B.A. SON SAN JUAN RM Ofs	Palma de Mallorca	58%	9%	11%	3%			**68%**	**12%**
B.A. SON SAN JUAN RM S/Ofs	Palma de Mallorca			93%	7%			**90%**	**10%**
B.A. SON SAN JUAN ALM Tropa	Palma de Mallorca					76%	18%	**76%**	**18%**
B.A. ARMILLA	Armilla (Granada)	85%						**85%**	
B.A. ALCANTARILLA	Alcantarilla					95-100%	60-70%	**95-100%**	**60-70%**
B.A. GETAFE	Getafe	86%		89%		90%		**89%**	
B.A. MÁLAGA	Málaga	7%	0%	9%	2%	51%	14%	**67%**	**16%**
B.A. MATACÁN	Salamanca	12%	0%	24%	6%	46%	8%	**82%**	**14%**
B.A. MORÓN RMOfs	**Morón (Sevilla)**	51%	9%					**51%**	**9%**
B.A. MORÓN RMS/Ofs	**Morón (Sevilla)**			98%	2%			**98%**	**2%**
B.A. MORÓN ALMTropa	**Morón (Sevilla)**					86%	14%	**86%**	**14%**
B.A. TALAVERA LA REAL	**Badajoz**	18%	1%	21%	2%	20%	5%	**59%**	**8%**

FIGURA K-4. Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

III. DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. SEGUIMIENTO

III. DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE DEFENSA EN RELACIÓN CON LOS INFORMES DEL OVM Y SU SEGUIMIENTO

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su disposición final undécima, apartado 2, recoge que el Observatorio de la vida militar presentará el informe anual correspondiente ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, que emitirá un dictamen sobre su contenido, pudiendo, en su caso, incluir recomendaciones.

Por considerarlo de interés, se recogen seguidamente, de forma esquemática, las recomendaciones extraídas de los correspondientes dictámenes existentes desde el año 2014, el de creación del Observatorio, hasta el año del presente trabajo. La finalidad es incluir en la correspondiente Memoria Informe, un seguimiento de esas recomendaciones con objeto de mantener agrupados y presentes los diferentes objetivos pendientes de realizar o de consolidar, los cuales irán señalados de una somera valoración sobre su estado, mediante un simple código de colores (verde para las que han sido alcanzadas, amarillo para las que se encuentran en proceso, rojo para las que están pendientes de estudio o implementación y, en blanco, con un simple guion, cuando no se tiene criterio o falta capacidad de evaluación para valorar su estado).

«No aparecen valoradas las recomendaciones que sólo se refieren a la Memoria-Informe del año 2023, cuyo dictamen fue aprobado por la Comisión de Defensa el día 26 de junio de 2025, y firmado por la Presidenta del Congreso de los Diputados y emitido el 9 de julio de 2025, por entender que ha existido escaso tiempo para su análisis e implementación de las correspondientes recomendaciones.»

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
1.	EN RELACIÓN A LOS EFECTIVOS DE PERSONAL	2014	2015	2016	2021	2022	2023	ESTADO
1.1	Analizar una eventual ampliación de la plantilla de efectivos de las Fuerzas Armadas ante las nuevas funciones asumidas, tanto en el ámbito ultraterrestre —con la creación del Ejército del Aire y del Espacio— como en el ciberespacio o ante la ampliación de los presupuestos conducentes a la adquisición de nuevos sistemas de armas, que hace necesario incrementar el número de efectivos destinados a la gestión de esta adquisición, por no mencionar el nuevo espacio geoestratégico en el que, sin lugar a duda, nos encontramos como consecuencia de la invasión de Ucrania por la Federación de Rusia.					X	X	
1.2	Potenciar de forma decidida las medidas de conciliación para el conjunto de los miembros de las Fuerzas Armadas, para lo que es necesario el incremento de efectivos, tratando de que la conciliación de las necesidades del servicio con las familiares no perjudique la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas.					X	X	
1.3	Aumentar el número de personal en servicio activo, volviendo - como mínimo - a los efectivos que totalizaban las Fuerzas Armadas en el año 2010. Dicho aumento de efectivos debe producirse, especialmente, en la Escala de Tropa y Marinería, que acumula una disminución del 10 % entre el año 2010 y el 2023.					X	X	
1.4	Reducir la temporalidad en la Escala de Tropa y Marinería. Entre el año 2019 y el 2023, el personal de esta escala con compromiso de larga duración se ha reducido un 12 %, mientras que aquellos militares con compromiso inicial han pasado de representar en la citada escala el 19,9 % en 2019, al 33,46 % en el año 2023.					X	X	
1.5	Realizar una evaluación sobre el número de plazas que anualmente podrían cubrirse con militares de tropa y marinería de carácter permanente dentro de las distintas Unidades Militares.					X		
1.6	En lo concerniente al reclutamiento de nuevos efectivos, continuar reforzando las acciones de información a la población objetivo (jóvenes estudiantes y familiares directos) sobre la carrera militar (ferias, exposiciones, colegios e institutos ...).						X	
1.7	Apostar por la permanencia de los militares pertenecientes a la Escala de Tropa y Marinería con el fin de permitir que los militares mayores de 45 años puedan continuar en las Fuerzas Armadas en puestos acordes a sus conocimientos y experiencia.						X	
1.8	Para paliar la disminución de Cuadros de Mando, recurrir al empleo voluntario de los cuadros de mando en reserva para cubrir las vacantes que se vayan produciendo e incluso otras. Según el informe objeto del estudio, de los 12.691 Cuadros de Mando en reserva, solo el 7,07 % está ocupando un destino.						X	
1.9	Rediseñar por parte del Gobierno la planificación de plantillas de las Fuerzas Armadas para adaptarla a las nuevas amenazas y misiones estratégicas, incorporando perfiles especializados en ciberdefensa, espacio, sistemas de armas de nueva generación y capacidades de protección civil.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
2.	EN RELACIÓN A LAS RETRIBUCIONES	2014	2015	2016	2021	2022	2023	
2.1	Estudiar una actualización de las retribuciones de las FAS que, reflejando las peculiaridades de su actividad, se traduzca en un progresivo incremento y dignificación de las mismas, especialmente en lo que a Tropa y Marinería se refiere.			X				
2.2	Tomar en consideración las peculiares características de los miembros de las Fuerzas Armadas, adaptar cualquier medida que, sobre retribuciones, se adopte para mejorar la de los funcionarios.			X				
2.3	Se insta al Gobierno a revisar algunos conceptos retributivos, en especial aquellos que han perdido poder adquisitivo, o que en comparación con puestos de trabajo o escalas profesionales similares dentro de la Administración se identifica un agravio comparativo, entre ellos: a) El componente singular del complemento específico (CESCE), b) Los criterios de asignación del Complemento de Dedicación Especial (CDE), que no se ajusta a su finalidad y cuyos créditos deben incrementarse progresivamente.			X				
2.4	La movilidad del militar que incide de forma negativa en su poder adquisitivo, por lo que debería crearse un nuevo concepto retributivo que permita tomar en consideración el coste de la vida en el lugar de destino forzado.			X				
2.5	La situación retributiva de los profesionales en situación de reserva en la que debería equipararse el complemento de disponibilidad a la de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, equiparando así mismo el régimen de incompatibilidades.			X			X	
2.6	En las operaciones fuera del territorio nacional, en las que se despliegan las FAS y miembros de las FCSE, equiparar las retribuciones de ambos.			X				
2.7	Estudiar las equivalencias y adecuación de los empleos militares con los grupos y escalas de los funcionarios de la Administración General del Estado			X				
2.8	Instar a revisar que los niveles no sean comunes a varios empleos, así como evaluar cómo el impacto en la capacidad adquisitiva de la modificación de nivel y residencia con motivo de la promoción desincentiva el interés en el ascenso.			X				
2.9	Se insta al Ministerio de Hacienda y Función Pública a solventar el hecho de que la ayuda por movilidad sea abonada al profesional por un pagador distinto al que abona la nómina, puesto que en la situación actual supone un impacto negativo sobre la carga impositiva del profesional.			X				
2.10	Llevar a cabo una adecuación y mejora del salario de los miembros de las Fuerzas Armadas atendiendo a las propuestas de incremento de retribuciones que se han formulado desde distintos ámbitos y asociaciones en los últimos años.					X	X	
2.11	Acometer una equiparación retributiva de los militares, así como sus complementos, guardias y servicios, teniendo en cuenta la permanente disponibilidad, penosidad y peligrosidad de sus cometidos, con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.					X	X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
2.12	Considerar de forma detallada las retribuciones en las Fuerzas Armadas, especialmente teniendo en cuenta que una parte del personal militar tiene un nivel de ingresos bajo. Esto tiene un impacto directo sobre la moral y el ánimo del personal, factores críticos para el mantenimiento de una fuerza efectiva y comprometida.					X		
2.13	Elaborar un nuevo apartado en el próximo informe del OVM sobre el estado de las retribuciones que perciben los militares de todas las Escalas. En dicho apartado deberá incluirse las posibles áreas de mejora que se detecten.					X		
2.14	Se insta a la Subsecretaría de Defensa la emisión de un informe sobre las recomendaciones que, sobre el ámbito de las retribuciones, se contienen en la Memoria-Informe de 2023 del OVM.						X	
2.15	Recomendar el incremento de las retribuciones de los miembros de ñas FAS con carácter urgente y sin demora, de manera que dejen de ser los empleados públicos de la seguridad y defensa peor pagados.						X	
2.16	Incluir en el sistema retributivo la remuneración económica de la disponibilidad continuada, la participación en actividades operativas, como instrucciones continuadas y nocturnas, la realización de guardias de venticuatro horas y otros servicios que exceden la jornada laboral ordinaria pero que actualmente no tienen una compensación económica, además de incrementar la cuantía de los pluses diarios por navegación, ejercicios y maniobras en territorio nacional de forma permanente.						X	
2.17	Acometer una reforma integral del sistema retributivo para adaptarlo a la cualificación profesional y a las características específicas de la carrera militar.						X	
2.18	Garantizar que el incremento previsto del presupuesto en Defensa supondrá mejoras en la operatividad, bienestar y moral de nuestros militares y sus familias.						X	
2.19	Establecer por parte del Ministerio de Defensa un Índice de Coste de Vida Militar (ICVM) por destino geográfico, que sirva como base objetiva para ajustar los complementos retributivos y garantizar la equidad territorial en el poder adquisitivo del personal militar destinado en zonas con alto coste de vida.						X	
3.	**EN RELACIÓN AL FINAL DEL COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN POR 45 AÑOS Y RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILDAD (RED)**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
3.1	Estudiar la situación relacionada con la conclusión de los contratos de larga duración de los militares de complemento y de la tropa y su consiguiente cese en su vinculación con las Fuerzas Armadas.	X						
3.2	El Gobierno ha de proceder a una evaluación del grado de éxito del SAPROMIL, remitiendo el informe y sus conclusiones al Observatorio de la vida militar y a la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, para su estudio y debate.	X	X	X				
3.3	Continuar alcanzando acuerdos con otras administraciones públicas, tendentes a facilitar la formación para el empleo del personal de tropa y marinería y su empleabilidad al abandonar las Fuerzas Armadas.				X			

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
3.4	Analizar la cuantía media unitaria, la evolución de las becas de apoyo para la realización de estudios por parte del personal de tropa y marinería.					X		
3.5	Establecer los convenios y acuerdos pertinentes que posibiliten la formación y ascensos del personal de tropa y marinería, así como su reinserción laboral una vez superados los 45 años.					X		
4.	**EN RELACIÓN A LAS SALIDAS PROFESIONALES**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
4.1	Proceder al establecimiento de un sistema de certificación de las capacidades profesionales adquiridas durante la estancia en las Fuerzas Armadas.		X	X				
4.2	Homologación de cursos y titulaciones obtenidos en su paso por las FAS			X				
4.3	Continuar con el seguimiento de las acciones que se concretan en el informe aprobado el 27 de septiembre de 2018, por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, en relación con el Informe de la Subcomisión para el estudio del régimen profesional de los militares de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas donde se recogen 40 medidas dirigidas a la promoción del personal militar de tropa y marinería.			X	X			
4.4	Obtener información sobre el número de contratos que efectivamente se han formalizado a través de la plataforma SAPROMIL.					X		
4.5	Proporcionar información detallada sobre el porcentaje de plazas reservadas a militares en comparación con el total de plazas ofertadas por entidades locales, organismos públicos y el Ministerio de Defensa, similar a la ya realizada para las plazas asignadas en la Guardia Civil, la Policía Nacional y la Vigilancia Aduanera. También, detallar el grado de participación de cada Gobierno Autonómico en los procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias en especialidades vinculadas a la experiencia profesional.					X		
4.6	Analizar la eficacia y el alcance de los cursos de formación para el empleo destinados a los Militares de Tropa y Marinería, merecen una evaluación detenida. El hecho de que apenas poco más del 4 % del total de tropa y marinería haya participado en estos cursos durante el último año remarca una potencial área de mejora. Este porcentaje es particularmente significativo si se considera que se refiere exclusivamente a aquellos que han completado al menos un curso.					X		
4.7	Realizar un análisis detallado, público y periódico del funcionamiento del Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional del Personal Militar (SAPROMIL), incluyendo el número de contratos formalizados, el perfil de los beneficiarios y la tasa de inserción laboral real, con el fin de evaluar su eficacia y corregir posibles deficiencias estructurales.						X	
4.8	Estructurar la Formación Profesional de tropa y marinería bajo un modelo dual, acreditable y vinculado al mercado laboral civil, garantizando así la empleabilidad real del personal al finalizar su compromiso temporal con las Fuerzas Armadas.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
4.9	Instar a que el tiempo de servicio activo sea reconocido oficialmente como mérito computable en procesos de empleo civil, como parte de una estrategia de integración profesional de los exmilitares.						X	
5.	**EN RELACIÓN A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
5.1	Estudiar mejorar el tiempo entre la asignación de un destino y su incorporación para que el militar pueda organizar a nivel tanto profesional, como particular el posible cambio de localidad de residencia.	X					X	
5.2	Estudiar mejorar el destino condicionado al del cónyuge en la misma localidad.	X						
5.3	Estudiar la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio al objeto de alcanzar la posibilidad de establecer un viaje comisionado al lugar del nuevo destino para gestionar el cambio de localidad de residencia.	X						
5.4	Estudiar la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio al objeto de alcanzar la posibilidad de establecer ayudas al gasto de instalación del nuevo domicilio.	X					X	
5.5	Estudiar la normativa sobre medidas de apoyo a la movilidad geográfica al objeto de modificar las ayudas económicas al alquiler de la vivienda en los Presupuestos Generales del Estado.	X					X	
5.6	Estudiar la normativa sobre medidas de apoyo a la movilidad geográfica al objeto de alcanzar la compensación económica de ayuda al alquiler de vivienda, aunque no cambie de residencia habitual, para hacer frente a los gastos de la estancia en la Residencia Militar donde se encuentre alojado el militar.	X						
5.7	Estudiar la elaboración de algún tipo de acuerdo entre las Comunidades Autónomas, en quien estén delegadas las competencias de educación, y el Estado, con el fin de evitar que los traslados de los militares y, en general, de aquellos miembros de la Administración tuvieran efectos negativos en el rendimiento escolar de sus hijos, efectos que podrían tener consecuencias incluso mucho más tarde a la hora de acceder a la Universidad.	X						
5.8	Una participación más activa de la estructura que el Ministerio de Defensa, o Entidades en quien delegue, tiene en todo el Estado, con el fin de facilitar al militar un mayor abanico de posibilidades y mayor rapidez para resolver los problemas inherentes al cambio de destino, como puede ser información sobre alquileres o ventas e incluso soporte legal para la tramitación del alquiler.	X						
5.9	Potenciar los derechos de los militares ante su movilidad geográfica y el respaldo de las familias de aquellos que acuden a misiones en el exterior, siendo necesario el seguimiento de las conclusiones y recomendaciones realizadas por el OVM en su memoria de 2014.		X					
5.10	Llama la atención, igualmente, el reflejo realizado en cuanto a las deficiencias de las ayudas de vivienda, de un lado por su inadecuación a la realidad del mercado de alquiler de cada territorio, y del otro por el negativo impacto sobre la carga impositiva de nuestras FAS. Instamos a su revisión, a fin de que realmente cumpla la función de ayuda al soporte de los costes de la vivienda.			X				

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
5.11	Potenciar las actuaciones tendentes a minimizar los efectos derivados de la movilidad geográfica inherentes a la profesión militar sobre el personal militar y sus familias, haciendo hincapié en sus informes sobre este asunto.				X	X		
5.12	Analizar la existencia de unidades con puestos de difícil cobertura debido a problemas de movilidad, o de conciliación (para el propio militar o su familia), así como aquellos destinos geográficamente menos atractivos para el traslado de los militares y sus familias.					X		
5.13	Tomar las medidas necesarias para facilitar que la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas no genere mayores perjuicios o situaciones no deseadas de las que cabría esperar de estos desplazamientos sobre el personal militar y sus familias, mejorando las políticas de apoyo a la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas.					X	X	
5.14	Disponer de conciertos con centros docentes de forma que se asegure la enseñanza en español para los hijos de los militares; el propio OVM señala la necesidad de que se valore «el establecimiento de excepciones vehiculares lingüísticas».					X		
5.15	Se insta a la Subsecretaría de Defensa la emisión de un informe sobre las recomendaciones del estúdio específico sobre movilidad geográfica del militar, se incluyen en la Memoria Informe de 2023 del OVM.						X	
5.16	Recomendar la urgente elaboración de una nueva ley que regule la movilidad geográfica de los militares que incluya un Plan integral de apoyo a la movilidad geográfica que dé respuesta, con un enfoque mucho más amplio y desde diversas perspectivas, a las nuevas necesidades del personal militar derivadas de los cambios de modelos de movilidad y sociales y que tenga en cuenta la posición de las familias de los miembros de las Fuerzas Armadas.						X	
5.17	Identificar los destinos especialmente complejos, poco atractivos o en zonas de especial dificultad, y establecer incentivos asociados: complementos económicos, acceso prioritario a vivienda y puntuación adicional en procesos de promoción interna, como medida compensatoria por aislamiento, escasez de servicios o riesgo operativo.						X	
5.18	Revisar por parte del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED) el sistema de ayudas a la vivienda para garantizar criterios de acceso más justos, ampliación de los plazos de ayuda al alquiler y adecuación a situaciones familiares específicas como traslados prolongados o familias numerosas.						X	
5.19	Formalizar convenios entre el Ministerio de Defensa y los servicios autonómicos de empleo para facilitar la integración laboral del c6nyuge del personal militar trasladado, que deberán incluir orientación, tecolocación, fomento del autoempleo y acceso preferente a servicios públicos de formación y emprendimiento.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
6.	**EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
6.1	Continuar potenciando las medidas de conciliación implementadas hasta el momento para el conjunto de los integrantes de las Fuerzas Armadas.				X	X	X	
6.2	Que el OVM realice propuestas de medidas que garanticen la conciliación en las FAS, especialmente en las escalas de tropa y marinería, de la vida personal, profesional y familiar, sin que afecte a la necesaria operatividad de las FAS. Esas medidas propuestas deben ser compatibles con el actual porcentaje de gasto militar.						X	
6.3	Se insta a la Subsecretaría de Defensa la emisión de un informe sobre las recomendaciones que, sobre el ámbito de la conciliación familiar, se contienen en la Memoria Informe de 2023 del OVM.						X	
6.4	Mejorar los espacios familiares en instalaciones recreativas militares o crearlas donde no las haya, permitiendo su uso polivalente para actividades comunitarias, conciliación y vida familiar.						X	
6.5	Estudiar cómo afecta la conciliación familiar en los procesos de ascenso.						X	
7.	**EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
7.1	Siguen siendo problemáticos los criterios de promoción. Necesidad de revisión de estos aspectos para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción.			X				
7.2	Se insta al Gobierno a facilitar la preparación de los profesionales para afrontar los requisitos exigidos en cada uno de los procesos de promoción (tiempo disponible, apoyos etc.), siempre que no interfieran en el normal desarrollo de las funciones y el servicio del interesado.			X				
7.3	Dada la gran complejidad, los cambios en los requisitos y el gran número de disposiciones transitorias, debería procederse a una mejora de la eficacia de los procesos de promoción, adecuando el nivel de estudios y condiciones psicofísicas exigibles a los cometidos profesionales.			X				
7.4	Los procesos de promoción deben mejorar sus criterios en aras de aproximarse a parámetros menos subjetivos que los actuales, y basarse exclusivamente en capacidad, mérito y experiencia de los aspirantes.			X				
7.5	Analizar la problemática de las renuncias durante los procesos de ascenso dentro de las Fuerzas Armadas. Las razones detrás de estas decisiones, que pueden variar desde la movilidad geográfica hasta cambios en los criterios de evaluación para el ascenso, sugieren la necesidad de un estudio detallado para comprender mejor los factores subyacentes.					X		

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
8.	EN RELACIÓN A LAS INFRAESTRUCTURAS	2014	2015	2016	2021	2022	2023	
8.1	Realizar un análisis y evaluación más amplio e incluir una propuesta de puntos críticos sobre el estado de las instalaciones materiales y condiciones de vida de las Fuerzas Armadas para que el Gobierno pueda cuantificar adecuadamente las necesidades presupuestarias de un plan de inversión y mantenimiento de las características del recogido en las recomendaciones del Informe, que permita recuperar al menos las dotaciones presupuestarias de 2008.		X	X				
8.2	Establecer un plan de mantenimiento del material e infraestructuras de los acuartelamientos, progresivo, continuado y sostenido en el tiempo con la adecuada dotación económica, adaptando los planes de calidad de vida de las Fuerzas Armadas plenamente profesionales y prestando especial atención a instalaciones deportivas y dotaciones educativas que permitan una mejor calidad de vida y conciliación.		X	X				
8.3	Continuar mejorando las instalaciones e infraestructuras de las unidades, buques y acuartelamientos, fundamentalmente alojamientos y residencias logísticas, manteniendo y modernizando las mismas para mejorar las condiciones de vida de nuestros militares.				X	X	X	
8.4	Recopilar información detallada sobre la situación actual de los Alojamientos Logísticos Militares (ALM) y las Residencias Logísticas Militares (RLM), de cada una de sus infraestructuras y sobre aspectos críticos como el mantenimiento, la habitabilidad, la seguridad y la adecuación de las instalaciones, para satisfacer las necesidades del personal militar y de sus familias.					X		
8.5	Abordar un aumento de los recursos económicos dirigidos a la construcción de nuevas infraestructuras para las Fuerzas Armadas, así como la realización de un mantenimiento y modernización adecuados de las instalaciones existentes, estableciendo una planificación presupuestaria y temporal de los mismos.					X	X	
8.6	Incrementar los recursos económicos dirigidos a la construcción de nuevas infraestructuras relacionadas con las condiciones de vida en las unidades, buques y acuartelamientos, fundamentalmente alojamientos y residencias logísticas, así como al adecuado mantenimiento y modernización de las instalaciones y servicios de las infraestructuras ya existentes.					X	X	
8.7	Auditar de manera integral todas las Residencias y Alojamientos Logísticos Militares en materia de habitabilidad, seguridad y accesibilidad, a partir de la cual se debe elaborar un plan de modernización que corrija deficiencias graves detectadas por el Observatorio en varias instalaciones.						X	
8.8	Garantizar el acceso preferente del personal con movilidad reducida a alojamientos militares adaptados, con supervisión de su cumplimiento y adecuación periódica de las instalaciones.						X	
8.9	Establecer espacios adecuados en las unidades militares para uso comunitario (reuniones familiares, celebraciones, eventos sociales), como medida para reforzar la cohesión, la convivencia y el bienestar.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
9.	**EN RELACIÓN A LA ENSEÑANZA**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
9.1	Completar el desarrollo de la enseñanza de perfeccionamiento en relación con las llamadas segundas especialidades y los cursos y titulaciones de postgrado. Las segundas especialidades son esenciales para permitir la adaptación y evolución de la carrera profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas.	X	X	X				
9.2	Estudiar las renuncias durante los procesos de formación en las Fuerzas Armadas proporcionando así una comprensión más profunda de las razones que conducen al abandono, permitiendo identificar patrones o problemas recurrentes, considerando diversas variables, como la fase del proceso en la que se producen las renuncias, las características demográficas de quienes renuncian y las razones específicas proporcionadas, ya sean relacionadas con desafíos personales, expectativas no cumplidas o insatisfacción con aspectos del proceso de selección o formación.					X		
9.3	Incrementar en número y cuantía las becas de formación destinadas a tropa y marinería que deberán establecerse con criterios homogéneos y condicionarse a resultados académicos o formativos verificables, contribuyendo tanto a la carrera interna como a la futura empleabilidad civil.						X	
9.4	Formalizar convenios con universidades públicas y privadas que permitan validar experiencia profesional y operativa como créditos ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos), en especial en titulaciones vinculadas a la logística, seguridad, ingeniería, sanidad y administración.						X	
10.	**EN RELACIÓN A LAS EVALUACIONES**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
10.1	Revisar el sistema de evaluación y clasificación para el ascenso con el objetivo de incrementar su objetividad y establecer una evaluación periódica del sistema de Informes Personales de Calificación (IPEC), garantizando su adecuación a la finalidad de los mismos y el incremento de su objetividad, para impulsar la promoción de los más aptos para ejercer los nuevos cometidos profesionales basándose en la capacidad, el mérito y la experiencia.		X	X				
11.	**EN RELACIÓN A LA CARRERA MILITAR**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
11.1	Se insta al Gobierno a desarrollar la normativa correspondiente para regular con carácter general las vicisitudes del personal que ya no puede acceder a empleos superiores, estableciendo en dicha normativa una carrera horizontal.			X				
11.2	Mejorar los incentivos de la carrera militar, tanto en salario como en satisfacción personal.						X	
11.3	Promover activamente la práctica deportiva y hábitos saludables en instalaciones militares, especialmente en centros logísticos, con el objetivo de consolidar un modelo de carrera sostenible y compatible con la salud y la vida familiar.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
11.4	El Ministerio de Defensa deberá facilitar los procesos de cambio de especialidad profesional dentro del ejército, eliminando barreras administrativas y promoviendo la continuidad de carrera en nuevos ámbitos funcionales.						X	
11.5	Fomentar la participación del personal militar en procesos de innovación interna, reconociendo sus aportaciones en mejora de procedimientos, logística, sostenibilidad o calidad de vida.						X	
12.	**EN RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA EVENTUAL (IRE)**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
12.1	Se insta al Gobierno a reducir el retraso en el abono de las indemnizaciones por residencia eventual (IRE) o de las dietas para la realización de cursos fuera de la residencia habitual.			X				
12.2	Actualizar las indemnizaciones por el desarrollo de las comisiones de servicio, especialmente las que recibe la tropa. Teniéndose en cuenta aquellas circunstancias que puedan aconsejar una cobertura mayor en determinados casos.			X				
12.3	Modificar el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, para atender a las especiales características de disponibilidad permanente y movilidad geográfica de carácter temporal de los miembros de las Fuerzas Armadas (cursos, maniobras, ejercicios), incrementándose las cuantías por alojamiento y manutención. En especial, para el personal de tropa y marinería comprendido en el grupo 3 del anexo II de dicho texto reglamentario, y, en todo caso, cuando se trata de comisiones de servicio formando unidad. Así mismo, deberían revisarse las cuantías asignadas al grupo 2 que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, están comprendidos los empleos de sargento a coronel.					X	X	
12.4	Actualizar por parte del Gobierno las indemnizaciones por residencia eventual (IRE) y las dietas de movilidad, congeladas desde hace más de dos décadas, para adecuarlas al coste real de la vida en los destinos militares. Esta falta de actualización afecta a la operatividad y a la conciliación familiar del personal militar.						X	
13.	**EN RELACIÓN A LA ASISTENCIA AL PERSONAL**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
13.1	Trabajar para la recuperación de los derechos asistenciales de los militares que se han visto mermados o extinguidos durante la crisis económica.		**X**	**X**				
13.2	Se insta al Ministerio de Defensa a potenciar la División del Servicio de Apoyo al Personal dependiente de la Dirección General de Personal, dirigiendo su actuación y recursos hacia apoyos personalizados y que sean prestados en su entorno cercano y de manera continuada.			**X**				
13.3	Continuar mejorando los sistemas de comunicación del personal desplegado en el extranjero para, manteniendo las condiciones de seguridad, facilitar la comunicación con sus familias.				**X**			

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
13.4	Debería incrementarse el análisis de las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información (OFAP), de sus funciones y necesidades de personal y de medios para que su efectividad sea real y puede llegar al mayor número de militares.				X			
13.5	Analizar la dedicación del personal asignado a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) y conocer si este personal se dedica exclusivamente a las tareas propias de la OFAP, o si, por el contrario, las unidades militares requieren de este personal para desempeñar funciones adicionales que no están relacionadas directamente con el apoyo al personal.					X		
13.6	Incluir por parte de Observatorio de la Vida Militar proyecciones de futuro sobre el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), aprovechando los datos disponibles.					X	X	
13.7	Actualizar la Instrucción 74/2011, de 5 de octubre del SUBDEF, por la que se aprueban las Normas sobre inspecciones del régimen de personal de los miembros de las FAS y de las condiciones de vida en buques, bases y acuartelamientos, para adecuarla a la actual organización del MINISDEF, segun la nueva normativa aparecida desde 2011.						X	
13.8	Poner en marcha las recomendaciones específicas sobre las OFAP que se incluyen en la Memoria Informe del OVM, por entender que sus funciones como órgano de apoyo de los miembros de las FAS y de sus familias, es esencial.						X	
13.9	"Continuar impulsando la construcción de centros de educación infantil (CEI) en aquellas bases donde aún no existen, tras el estudio sobre la demanda que confirme que es necesario. Impulsar la apertura de servicios de guardería en bases de mayor tamaño y fomentar la financiación parcial de actividades extraescolares, promoviendo así la conciliación familiar efectiva en el entorno militar."						X	
13.10	Continuar impulsando las tareas de orientación profesional y asesoramiento laboral, así como la estructura de acompañamiento de las OFAP.						X	
13.11	Continuar fortaleciendo la colaboración con entidades públicas y privadas en apoyo de todos los aspectos relacionados con el personal militar y sus familias.						X	
13.12	Fomentar las redes de apoyo comunitario para familias desplazadas, incluyendo iniciativas de voluntariado, plataformas de intercambio de servicios y grupos de acogida en nuevos destinos.						X	
13.13	Ampliar las medidas de apoyo educativo para hijos de personal militar con necesidades especiales, incluyendo orientación, becas específicas y coordinación con los sistemas educativos autonómicos.						X	
13.14	Implantar equipos multidisciplinares de atención psicológica y social en todas las unidades, con protocolos específicos de intervención ante casos de estrés operativo, duelo, trauma o afectación emocional crónica.						X	

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
13.15	Evaluar de forma sistemática los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el personal en misiones internacionales, incluyendo carga emocional, aislamiento y adaptación cultural, con propuestas preventivas.						X	
13.16	Incorporar personal especializado en salud mental en las unidades militares, con presencia física estable, coordinación con sanidad militar y capacidad de actuación directa ante crisis individuales o colectivas.						X	
13.17	Ampliar la cobertura psicológica a familiares directos del personal militar, especialmente en situaciones de despliegue prolongado, duelo o estrés, integrando así un enfoque preventivo más completo.						X	
13.18	Publicar con transparencia las cifras anuales de bajas médicas por causas psicológicas, desagregadas por unidades, empleos y duración, como paso necesario hacia el reconocimiento del problema y su abordaje real.						X	
13.19	Reforzar los programas de detección precoz de trastornos mentales comunes, con herramientas sistemáticas de cribado y protocolos de derivación temprana al personal, especializado.						X	
13.20	Establecer un Índice Nacional de Bienestar Militar, con indicadores objetivos sobre salud mental, conciliación, retribuciones, estabilidad y movilidad, y publicación anual de resultados con análisis evolutivo y comparado.						X	
13.21	Revisar el acceso a ayudas por discapacidad en el entorno militar para garantizar mayor eficacia, transparencia y adecuación a las necesidades reales de los beneficiarios.						X	
13.22	Implantar un sistema digital de alertas automáticas para la renovación de documentación personal del personal militar, reduciendo cargas burocráticas y evitando sanciones por caducidad.						X	
14.	**EN RELACIÓN A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE MIEMBROS DE LAS FAS**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
14.1	El Observatorio de la vida militar debe abordar con más detalle el estudio y evaluación del funcionamiento y régimen de trabajo del Consejo de Personal, tal como establece la disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como realizar las recomendaciones al respecto que estime oportunas.	X						
14.2	Mayor atención a las condiciones en las que las Asociaciones Profesionales de militares realizan su trabajo, tanto en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, como en las unidades, analizando con mayor detenimiento los informes y actas de dicho Consejo, con especial referencia a los reparos que sobre los asuntos tratados en dicho órgano hayan formulado las Asociaciones Profesionales, a fin de trabajar para generar en las Fuerzas Armadas el clima necesario para el reconocimiento de la función y el papel que desempeñan las asociaciones que integran al personal militar.		X		X			

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
14.3	Trabajar para generar en las Fuerzas Armadas el clima necesario para el reconocimiento de la función y el papel que desempeñan las Asociaciones que integran el personal militar.		X				X	
14.4	En los asuntos que pasan por el COPERFAS, sería aconsejable que cuando se analicen los asuntos propuestos por las Asociaciones, se indique qué asuntos y por qué motivos no han sido tratados.			X				
14.5	Resaltar la importancia de continuar desarrollando las previsiones del artículo 44 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, sobre los medios proporcionados a las Asociaciones Profesionales de las Fuerzas Armadas para el adecuado desarrollo de sus cometidos.					X		
15.	**EN RELACIÓN AL RESERVISMO**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
15.1	Incrementar el número de reservistas activados anualmente, dotando de manera adecuada las previsiones presupuestarias destinadas a soportar dicha activación, y continuar con la revisión del modelo de reserva voluntaria existente.	X	X			X		
15.2	Aumentar considerablemente el número de Reservistas Voluntarios (RV). Entre el año 2011 y el 2023 la entidad de la fuerza de RV se ha reducido en un 45 %, pasando de 5496 reservistas a 3031.					X	X	
16.	**EN RELACIÓN AL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
16.1	"El Observatorio de la vida militar debe incrementar su presencia institucional y pública, con especial referencia a su presencia en redes sociales e Internet. Instar a que se operen los cambiós necesarios para que las actividades del OVM gocen de mayor visibilidad."	X	X		X		X	
16.2	Incrementar el número de visitas a unidades.	X	X	X	X			
16.3	Incrementar la plantilla del Observatorio de la vida militar, en número de componentes y en su grado de especialización, para que pueda atender las crecientes demandas de informes monográficos que le son pedidos y las nuevas funciones establecidas en diversas normas jurídicas con rango de ley. En dicha plantilla deberá haber personal de las tres escalas. Si tal incremento de plantilla lo precisara, considerar la adaptación de la sede del OVM a dichas necesidades o facilitar otra que resulte adecuada.	X				X	X	
16.4	Mejorar la dotación de recursos humanos del Observatorio de la vida militar y elaborar un plan de difusión y conocimiento del mismo entre los miembros de las Fuerzas Armadas.	X				X		
16.5	Reforzar el carácter de organismo independiente del Observatorio de la vida militar, teniendo en cuenta su adscripción a las Cortes Generales, reflejando una dotación presupuestaria específica dentro del presupuesto de las Cortes Generales.	X	X	X			X	
16.6	Para facilitar el desarrollo de las funciones asignadas al Observatorio, acelerar el proceso de aprobación del Reglamento del Observatorio de la vida militar, así como concretar los términos de su adscripción a las Cortes Generales.	X	X	X				

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
16.7	La presencia y participación del OVM en los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas debe ser una constante de sus actuaciones institucionales, para garantizar que todas las promociones conocen el OVM.		X		X			
16.8	Se insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para impulsar la colaboración de los distintos departamentos de la Administración General del Estado con el OVM.			X				
16.9	Continuar prestando el apoyo administrativo al OVM para el desarrollo de sus funciones.					X		
16.10	"Lograr que los informes anuales puedan ser elaborados, presentados y discutidos por las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado durante el año subsiguiente a su realización. Emitir los informes anuales del Observatorio de la Vida Militar en los seis meses siguientes al año considerado. Dicho informe deberá incluir un apartado en el que de forma sucinta y resumida se realice un control ex post de los avances conseguidos en el año objeto del informe."					X	X	
16.11	La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados considera necesario visitar la sede del Observatorio. Calendalizar y establecer, como actividad prioritaria a realizar por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, una visita a la sede del OVM.					X	X	
16.12	Impulsar las reformas necesarias para garantizar la pertenencia del OVM a las Cortes Generales, el estatuto de sus miembros y la dotación presupuestaria con aprobación de un reglamento.						X	
16.13	Unificar, en un modelo de presentación estandarizado, la información que aparece en la memoria anual sobre las visitas realizadas por el OVM a las unidades de las FAS, estableciendo, con relación a cada una de ellas, recomendaciones de mejora en las áreas de personal, infraestructuras, con especial atención a los alojamientos y residencias logísticas, medidas de conciliación, movilidad geográfica, funcionamiento de las OFAP y zonas de trabajo, deportivas y de transporte.						X	
16.14	Reconocer la eficacia e interés de incluir en la Memoria Informe anual del Observatorio de la Vida Militar el apartado "Dictámenes de la Comisión de Defensa. Seguimiento" y recomendar su continuidad y ampliación, con el fin de facilitar el análisis y el seguimiento de las recomendaciones adoptadas.						X	
16.15	Incluir en la Memoria Informe anual del OVM datos y análisis de los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo y aplicación de la Ley de la carrera militar, en cumplimiento de lo previsto en la Disposición final undécima, apartado 2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las FAS.						X	
16.16	Instar al OVM la realización de un estudio específico sobre la necesidad de promover una nueva Ley de la carrera militar ante los cambios producidos en el escenario geopolítico y en el conjunto de la sociedad.						X	
17.	**EN RELACIÓN A LAS INICIATIVAS Y QUEJAS**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
17.1	Aprobar un modelo uniforme del Informe Anual sobre iniciativas que deben realizar los Ejércitos y Armada.	X	X					

Nº	SEGUIMIENTO DE LOS DICTÁMENES RECIBIDOS	AÑO DE LA MEMORIA-INFORME						
17.2	Se insta al Ministerio de Defensa a evaluar qué tipo de iniciativas y propuestas, por su especial complejidad, deben contar con un plazo superior a los 6 meses para su tramitación.			X				
17.3	Establecimiento de una aplicación informática única para gestionar los expedientes relativos a iniciativas y quejas, a fin de agilizar su tramitación, gestión y mejorar el informe preceptivo anual.			X				
18.	**EN RELACIÓN A LOS DERECHOS Y DEBERES**	**2014**	**2015**	**2016**	**2021**	**2022**	**2023**	
18.1	Instar a que se finalicen los trabajos de la Comisión Temporal sobre LO 9/2011, de 27 de julio de derechos y deberes de los miembros de las FAS. Esta Comisión se constituyó en 2017 y se solicitó a la SEGENTE del MINISDEF la realización de un informe sobre su situación, detallando los problemas o inconvenientes que se están abordando, y previsión de un plazo de finalización.						X	
18.2	Establecer la comparecencia anual de un alto cargo del Ministerio de Defensa ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados para informar con detalle sobre el cumplimiento efectivo de las recomendaciones emitidas por el Observatorio de la Vida Militar, incluyendo indicadores de impacto, presupuesto asignado y medidas correctoras en curso. Esta comparecencia deberá ser pública, con carácter ordinario, y no supeditada a solicitud parlamentaria.						X	
18.3	Reconocer oficialmente la figura del 'militar tutor', que acompañe a los nuevos incorporados en sus primeros meses de servicio, facilitando su integración y resolución de dudas prácticas.						X	

(1) Con el RD 248/2025, de 25 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las FAS, aprobado por el RD 1314/2005, de 4 de noviembre, se ha realizado una subida lineal en el componente general del complemento específico. Sin embargo, esta pequeña subida en las retribuciones no da respuesta a la obligatoria movilidad geográfica y permanente disponibilidad del militar, así como a las diferentes propuestas realizadas por este OVM, al respecto.

(2) Las empresas y los interesados se ponen en contacto a través de SAPROMIL, pero la información sobre el resultado de estos contactos entra en el ámbito de los datos de carácter personal, por lo que deben ser observados los principios de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales. Aun así, se tiene conocimiento de 9 MTM o RED contratados a través de SAPROMIL, durante el año 2024.

(3) y (4) El detalle de esta información se incluirá en el informe específico del OVM del año 2024 sobre «el apoyo a la Promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral».

FIGURA III-1. Fuente: Elaboración OVM.

IV. RECOMENDACIONES GENERALES

IV. RECOMENDACIONES GENERALES

Para la elaboración de estas recomendaciones se ha tomado como referencia las visitas realizadas a diferentes unidades de las Fuerzas Armadas y otras actividades en las que el Observatorio de la vida militar ha participado y que se encuentran condensadas en la parte I. Memoria anual, de este trabajo, y en su parte II. Informe, que en su mayor parte ha sido elaborado con los datos aportados por el Ministerio de Defensa y los Ejércitos en respuesta a las peticiones de información del Observatorio de la Vida Militar.

Algunas de las recomendaciones y propuestas recogidas seguidamente, proceden de los informes de los ejércitos y caen dentro de sus propias competencias.

El Observatorio de la vida militar reitera aquellas recomendaciones que se han recogido en memorias e informes anteriores y que no han sido debidamente implementadas.

1. EN EL ÁMBITO DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL

1.1. Vigilar permanentemente la evolución de los efectivos de personal militar de modo que sea imposible la pérdida progresiva y durante más de una década de los mismos. Especialmente cuando su número está expresamente recogido mediante una Ley. Los recursos humanos exigen una planificación que no puede quedar nunca al albur de coyunturas económicas de cada presupuesto anual.

1.2. Incrementar el global de efectivos para reducir el impacto que las medidas de conciliación provocan en la operatividad de las UCO,s., así como para afrontar los nuevos desafíos y retos internacionales en los diversos ámbitos de actuación de las FAS. Para ello se plantean dos vías:

– Proceder a una modificación legislativa que sitúe el número de militares españoles en cifras próximas a las que corresponderían, en similitud con países y organizaciones de nuestro entorno. Actualmente es de 2,4 militares por cada 1000 habitantes, lejos de los 3.6 de la Unión Europea y de los 6 por cada 1000 de la OTAN.
– Alcanzar el máximo número de efectivos en activo, ya previsto en la Ley de carrera militar (140.000). Lo que parece razonable como horizonte inmediato.

1.3. Impulsar e incrementar el número de los militares en reserva que ocupen destino. Al menos mientras el número de los que existen en activo sea insuficiente.

1.4. Trabajar en la configuración de un pacto de Estado en el que se diseñen y perfilen estas políticas públicas con un horizonte temporal amplio que reconozca la capacidad de personal como un elemento esencial para la seguridad y defensa de España.

2. EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

2.1. Como ya tuvo ocasión de señalar el Observatorio de la vida militar en las recomendaciones generales incluidas en la Memoria Informe del año 2023, relativas a este ámbito «Transcurridos diez años de la aprobación de la LO 9/2011 y de la entrada en vigor del procedimiento para la presentación y gestión de las iniciativas y quejas del personal de las FAS, parece adecuado que las autoridades y organismos implicados en las mismas realicen un estudio de los resultados de las presentadas hasta el momento, haciendo especial hincapié en los plazos disponibles para la adopción los acuerdos de cada una de ellas».

Añadió, además, el Observatorio en las recomendaciones generales de la Memoria Informe de 2023 que «La Comisión Temporal sobre a Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se constituyó en el 2017, por lo que procedería realizar un informe sobre su situación, detallando los problemas o inconvenientes que presenta, y previendo un plazo de finalización».

Esta recomendación ha sido específicamente recogida en el punto 20 del Dictamen emitido por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados con respecto a la Memoria-Informe, del Observatorio de la vida militar correspondiente al año 2023.

En la presente Memoria Informe de 2024 se han incluido y valorado datos relativos al uso por los miembros de las Fuerzas Armadas de estos instrumentos. De su análisis se concluye una preocupante disminución en su utilización.

Por ello, instamos a que se revise su actual configuración normativa y a que se pongan en marcha planes y acciones concretas y específicas para la difusión y el conocimiento por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas de este instrumento, que está directamente relacionado con el derecho fundamental de petición recogido en el artículo 29 de la Constitución Española.

2.2. Consideramos preciso que el contenido de las recomendaciones generales que se contienen en la presente Memoria-Informe de 2024, sean objeto de conocimiento y análisis por parte del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas por cuanto en la misma se recogen aspectos que han sido objeto de tratamiento en el pleno y comisiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

2.3. El Observatorio de la vida militar reitera la necesidad de dar respuesta a las recomendaciones que sobre los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas se han recogido en memorias-informes anteriores. Precisamente por referirse a este ámbito esencial para el estatuto de ciudadanía de los militares, las cuestiones sobre las que hemos formulado recomendaciones deben tener un tratamiento singular y específico que no puede ser demorado.

3. EN EL ÁMBITO DEL RECLUTAMIENTO Y LA ENSEÑANZA

3.1. Analizar los motivos por los que se observa una preocupante disminución de solicitudes en el año 2024 para acceso directo a las escalas de oficiales de todos los cuerpos y escalas. Un aumento de plazas, sin adoptar medidas de amplia difusión, programas en televisión, charlas, etc., solo conduce a una escasa selección. Dignificar la profesión militar para hacerla más atractiva, pasa por diversas medidas incentivadoras. Igualmente sucede con la oferta de plazas para las escalas de tropa y marinería cuyo número de solicitantes sigue descendiendo.

3.2. El modelo profesional debe ir acompañado de una buena asistencia al personal y calidad de vida para favorecer la captación y retención del talento. Es lo que se ha visto a denominar en documentos anteriores del Observatorio, un reclutamiento inteligente. Asimismo, estas medidas deben contribuir a favorecer la motivación y moral y el uso de derechos profesionales de los miembros de las Fuerzas Armadas, teniendo capacidad de reducir el absentismo y, mejorando la operatividad de las unidades.

3.3. Firmar convenios para la reserva de plazas para militares profesionales en diferentes colectivos, como el de bomberos, profesión a la que muchos militares podrían llegar con una importante experiencia adquirida sobre el terreno. 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.

4. EN EL ÁMBITO DE LAS EVALUACIONES

4.1. Invertir en aplicaciones técnicas que faciliten el trabajo y garanticen los resultados de las evaluaciones. Casi el 17% del personal en servicio activo ha resulta sometido a un proceso de evaluación durante el año 2024. Estos procesos de evaluaciones se repiten anualmente y suponen una gran carga de trabajo para las estructuras de los ejércitos y sus organizaciones de gestión de recursos humanos.

4.2. Estas aplicaciones técnicas deben garantizar la objetividad de los procesos y la salvaguardia del derecho profesional a la carrera militar.

5. EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

5.1. Potenciar los medios, servicios y prestaciones de los Mandos de Personal de los Ejércitos y la Armada y del ISFAS, con el objetivo de reducir la necesidad de conciliación y para facilitar soluciones personalizadas alternativas, atendiendo así las necesidades que justifican dichas medidas, por ejemplo, incrementando el número plazas de los CEI de las FAS en las ya existentes y creación de nuevos centros infantiles donde no existan, que permitan la flexibilidad horaria para entrega y recogida de hijos, cuidados de familiares, atención socio sanitaria, traslados, etc. No debe olvidarse que, como ya ha dicho el Observatorio de la vida militar, el incremento de las retribuciones es un elemento esencial en esta materia.

5.2. Potenciar el uso de nodos remotos («teletrabajo») como forma de trabajo puntual, analizando que puestos son susceptibles de ser desarrollados mediante dicha modalidad de trabajo.

6. EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LAS FAS

6.1. Desarrollar un «Plan integral de apoyo a la movilidad geográfica del personal militar» que, partiendo de una nueva y moderna ley integral reguladora de este ámbito, dé respuesta con un enfoque mucho más amplio y desde diversas perspectivas (normativa, profesional, económica, educativa y social), a las actuales necesidades del personal militar derivadas del cambio de modelo de movilidad.

6.2. Modificar el RD 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, para que los traslados y mudanzas del militar y de su familia sean remunerados, independientemente de si el destino asignado se produce por ascenso, cambio de situación o si se ha solicitado con carácter voluntario o anuente. Es urgente e inaplazable resolver esta cuestión.

6.3. Modificar el RD 462/2002 para incluir que los gastos de instalación también se perciban en todos los traslados en territorio nacional, igual que en los traslados al extranjero, al menos cuando se acredite que se vaya a alquilar una vivienda en el lugar de destino.

6.4. Promover mejoras que faciliten el acceso a la vivienda y las posibilidades de escolarización de menores, durante todo el año, a fin de favorecer el desplazamiento de los núcleos familiares a las localidades de destino.

6.5. El disponer de un preaviso suficiente para la cobertura de un destino facilita enormemente la movilidad geográfica, ya que los afectados pueden programar acciones y resolver situaciones con anterioridad (escolarización, vivienda, etc.), por lo que se estima conveniente iniciar los estudios necesarios para su puesta en práctica a través de los cambios normativos que sean necesarios.

6.6. Incrementar las nóminas de los militares en territorio nacional, aplicando un complemento retributivo de territorialidad acorde al nivel de vida de la localidad de destino y con carácter permanente, de modo que se potencie la movilidad familiar, teniendo en cuenta los siguientes factores, entre otros:

- Si se traslada o no a la familia. Caso de no trasladar a la familia la compensación sería menor e iría dirigida a absorber los gastos de estancia y traslados al domicilio familiar.
- El número de miembros de la unidad familiar, ajustando la compensación al número de miembros y a las circunstancias personales, como, por ejemplo, que en el núcleo familiar pueda encontrarse alguna persona con discapacidad o dependiente. Habría que establecer un baremo relacionando el tamaño de la vivienda en m2 y el número de componentes de la unidad familiar y sus circunstancias.
- Se deberá percibir el complemento desde el primer empleo y mientras se esté destinado en esa localidad.
- La situación del mercado del alquiler en localidad en la que se estuviese destinado (Anexo H Grupo de localidades del INVIED).

6.7. En el caso de no ser posible el incremento retributivo descrito en el punto anterior, al menos modificar la Ley 26/1999 de medidas de apoyo a la movilidad geográfica, para que la compensación económica por parte del INVIED, para apoyar a las necesidades de vivienda, sea universal, es decir, sea percibida por todo el personal que se traslade, independientemente de todas sus vicisitudes personales, así como si el traslado es causa del primer destino o no. Por otra parte, es imperativo ampliar el plazo de tres años para seguir cobrando dicha compensación económica.

6.8. Promover la normativa estatal necesaria para que los cónyuges de los militares que sean funcionarios de la Administración General del Estado puedan trasladarse de localidad, manteniendo sus respectivos cargos y niveles o, en su caso, impulsar el establecimiento de convenios con entidades, tanto públicas como privadas, para que faciliten el acceso al mercado laboral de los cónyuges o parejas del personal militar a fin de facilitar la movilidad geográfica y la conciliación familiar.

6.9. Establecer los mecanismos necesarios para mantener la antigüedad entre CC.AA. en las listas de espera para las peticiones de trabajo (bolsa de trabajo), dependencia y discapacidad formuladas por el cónyuge en las administraciones locales o autonómicas, así como crear o impulsar la creación de bolsas de empleo en empresas colaboradoras o contratistas de MINISDEF para cónyuges de militares. Recordemos, una vez más, 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.

6.10. Incorporar «explícitamente» dentro la LOMLOE la figura del militar y su preferencia de plaza en los traslados y la obligatoriedad de escolarizar a todos los hijos en el mismo centro.

6.11. Favorecer la movilidad geográfica, con la concesión de ayudas o becas para la escolarización en centros escolares privados para los hijos del personal destinado en comunidades autónomas con lenguas cooficiales y donde las escuelas públicas no imparten sus enseñanzas en la lengua materna de los hijos de los militares allí destinados.

7. EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FAS (ISFAS)

7.1. Continuando con la tendencia manifestada en los últimos 6 años se mantiene la pérdida continuada del personal civil lo que está acarreando graves problemas que se ven reflejados en un descenso y empeoramiento de la calidad del servicio prestado a los afiliados. En el año 2024 la cobertura del mismo alcanza tan sólo el 50% de las vacantes previstas en la RPT. Fruto de este descenso en la calidad del servicio es el considerable aumento del número de reclamaciones relativo a los servicios prestados. Se recomienda la adopción de medidas efectivas que garanticen un mayor porcentaje de reposición de las citadas vacantes entre dichas medidas podrían intentar cubrir los puestos imprescindibles con personal militar en situación de reserva.

8. EN EL ÁMBITO DE LAS RETRIBUCIONES

8.1. Las retribuciones de los militares están descompensadas y desfasadas, muy por debajo del resto de la Administración General del Estado y con diferencias sustanciales respecto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Se mantiene así una situación calificable de insostenible y gravemente contraria a la igualdad, que conlleva, como consecuencia, una gran pérdida del poder adquisitivo a lo largo de toda una vida profesional. Se recomienda adoptar las medidas necesarias conducentes a retribuir al personal de las FAS considerando, entre otras, la penosidad y riesgo personal, la disponibilidad para el servicio la movilidad, limitaciones de derechos, y las restricciones a su vida personal y la de sus familias, con que desarrolla sus cometidos, circunstancias que lo singulariza del resto de servidores públicos y, en la actualidad, no son tenidas en cuenta.

Se hace necesario acometer de una vez por todas una reforma del sistema retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas para adaptarlo a su cualificación profesional y a las especiales características de sus puestos de trabajo, reforma ésta que vaya más allá de ir elevando mínima y puntualmente el importe de alguna de las retribuciones complementarias hasta conseguir la efectiva y real equiparación con las retribuciones percibidas por el resto de los funcionarios al servicio de la Administración General del Estado. Para el Observatorio de la vida militar resulta imprescindible y urgente adoptar decisiones políticas que resuelvan definitivamente la situación de las retribuciones de los miembros de las FAS, sobre las que se han pronunciado los grupos políticos de manera unánime, sin que, hasta el momento, se hayan adoptado medidas eficaces y reales para su solución. Esta recomendación, que ha sido formulada de forma reiterada, es esencial para el sostenimiento de la capacidad de reclutamiento, retención del talento y la moral de los miembros de las Fuerzas Armadas y, por todo ello, tiene una incidencia directa en la defensa y seguridad de España.

8.2. El empleo de medios y armamento cada vez más sofisticados requiere un mayor grado de preparación del personal que los maneja. Lo que lógicamente debería conducir a retribuir adecuadamente el esfuerzo por la creciente especialización del personal. Difícilmente puede existir cierto prestigio social cuando una profesión no está bien reconocida económicamente. Las principales medidas a adoptar debieran ir dirigidas a:

- Actualizar con carácter urgente las cuantías del Anexo II del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio (actualizado el 2 de diciembre de 2005), o incorporar unas indemnizaciones específicas para los militares, ya que , por la especialidad de la misión y trabajo encomendado, son el colectivo de la Administración General del Estado que está sometido a una mayor movilidad geográfica y que por lo tanto sufren más las carencias de esta falta de actualización de las cuantías.
- Valorar y retribuir rigurosamente la peligrosidad y penosidad a la que están sometidos los militares en el desarrollo de su profesión. Durante los últimos 10 años el número de militares fallecidos en acto de servicio ha sido aproximadamente de uno al mes y el de heridos, en esas circunstancias, de 9. En el ámbito de la AGE no existe otro colectivo con mayor siniestralidad.
- Remunerar económicamente la disponibilidad continuada, la participación en actividades operativas y la realización de guardias y servicios de 24 horas, además de incrementar la cuantía de los pluses diarios por navegación, ejercicios y maniobras en territorio nacional de forma permanente.
- Sustituir los días de descanso por medidas económicas, tales como incrementos en el complemento de dedicación especial (CDE), - con medidas para objetivar su reparto - como cualquier otra medida compensatoria.
- Implementar un complemento a la movilidad con las recomendaciones ya expuestas en el punto 1.6.6. del presente documento.

8.3. Por último, la situación de reserva, a la que se pasa involuntariamente por disposición legal, supone una pérdida retributiva importante, expuesta en el apartado 7 Retribuciones del Informe. Se trata de una situación injusta e insólita. Por ello, se recomienda, adoptar las medidas necesarias conducentes a evitar la pérdida retributiva que sufre el militar al pasar involuntariamente a la reserva, con soluciones como la de incrementar las retribuciones a percibir en la reserva y los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por el personal que se encuentre en tal situación.

9. EN EL ÁMBITO DE LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN DERIVADOS DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA LEY 39/2007, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LA CARRERA MILITAR

9.1. A tenor de lo previsto en el apartado 2 de la Disposición final undécima de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se considera que ante la falta de ejecución de lo previsto en la Disposición final sexta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se hace imprescindible su cumplimiento mediante el impulso de las reformas legales necesarias para que los miembros de los Cuerpos de Ingenieros de los Ejércitos y Cuerpo Militar de Sanidad puedan contar con una regulación que se refiera al régimen, escalas, empleos y cometidos de los ingenieros y los miembros del Cuerpo Militar de Sanidad de las Fuerzas Armadas, que sea respetuosa con la aplicación del principio de igualdad, permita el pleno desarrollo del derecho a la carrera militar y esté alineado con el objetivo de la citada Ley de nueva configuración de la escala de oficiales.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Defensa (2019) INVIED O.A. Organismo Autónomo Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa. Publicaciones Oficiales MINISDEF.

Navarro Ardoy, L (2004). TRABAJO Y FAMILIA: UN CONFLICTO EN LAS PAREJAS. Revista de estudios de Juventud. Instituto de estudios sociales de Andalucía. (IESA/CSIC). Nº 67, Tema 8.

Rodríguez Pérez, Máximo Andrés (2012). EL DESARRAIGO Y LA CRISIS EDUCATIVA. Revista Científica-FAREM Estelí / Reflexiones/Año 1.No. 1/ abril 2012.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS EMPLEADOS

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
AALOG	AGRUPACIÓN DE APOYO LOGÍSTICO
ACIETOFAS	ASOCIACIÓN CUERPO DE INGENIEROS ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES DE LAS FAS
ACIME	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MILITARES Y GUARDIAS CIVILES CON DISCAPACIDAD
ADIF	ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS
AEO	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES OPERATIVAS
AET	AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS
ALPER	ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA
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
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
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
ENAIRE	ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE NAVEGACIÓN AÉREA Y ESPACIO AÉREO
EPI	EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
ET	EJERCITO DE TIERRA
FN	FUERZA NAVAL (ARMADA)
FP	FORMACION PROFESIONAL
FPE	FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
FSE	FONDO SOCIAL EUROPEO
HAM	HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN
INAEM	INSTITUTO ARAGONES DEL EMPLEO
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
LODD	LEY ORGÁNICA 9/2011, DE 27 DE JULIO, DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS
MADOC	MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA
MAPER	MANDO DE PERSONAL
MEFPD	MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL y DEPORTE
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
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

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
SGPRL	SISTEMA DE GESTRIÓN 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 SISTTEMAS DE INFORMACION
SUBAPER	SUBDIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL DEL ET
TERVIES	ASOCIACIÓN PROFESIONAL “TERCIOS VIEJOS”
TGCF	TEST GENERAL DE LA CONDICIÓN FÍSICA
TTM	TÍTULO DE TÉCNICO DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
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

FIGURA: Abreviaturas. Fuente: OVM