



## ***ESCALA DE SUBOFICIALES:***

***PROBLEMÁTICA ACTUAL, NORMAS QUE SE DEBEN  
MODIFICAR Y POSIBLES SOLUCIONES A LOS  
AGRAVIOS PRODUCIDOS POR LA APLICACIÓN DE  
LAS MISMAS***

***SEPTIEMBRE 2011***

## 1. CONSIDERACIONES

**Los principios de Buena Fe y de Confianza Legítima recogidos en la legislación española y comunitaria**, jamás se han tenido en cuenta con las escalas de suboficiales del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire. Estos principios dimanán directamente del principio de seguridad jurídica proclamado por el artículo 9.3 de la Constitución Española.

El experto jurista D. Ignacio Arias Díaz los define claramente en un artículo publicado en octubre de 2009:

*“Los ciudadanos poseen el derecho a prever pro futuro su trayectoria vital. Que el Derecho garantice un mínimo de estabilidad sobre la cual construir un proyecto personal o profesional, sin que los cambios súbitos supongan trastornos en las relaciones jurídicas ya entabladas, ni cambios en las expectativas jurídicas creadas”.*

El catedrático de Derecho Administrativo D. Francisco López Menudo los resume de forma clara y concisa en el texto siguiente:

*“Toda modificación del ordenamiento jurídico, de las situaciones ya consolidadas, genera una situación de riesgo colectivo; riesgo para el destinatario de la norma, de la modificación, que puede ver frustradas bruscamente las seguridades que creía tener ganadas, seguridades quizás obtenidas con el esfuerzo permitido e incluso alentado por legislaciones anteriores, por el propio organismo en el que se prestan servicios; y riesgo, también, aunque de otra naturaleza, para el propio creador de la norma, para el autor de la modificación, pues sus posibles veleidades en esta materia acaban minando su propia auctoritas, ya que no puede inspirar confianza quien de modo inconstante pretende quitar hoy lo que ofreció ayer o no cumplir mañana las promesas de hoy”.*

Los componentes de las actuales Escalas de Suboficiales hemos sufrido, en las últimas décadas, un cambio constante y siempre perjudicial de las expectativas de promoción que otorgaban las leyes en vigor en el momento del ingreso, **expectativas de carrera que fueron ampliamente publicitadas por la Administración** y que llevaron a miles de jóvenes, incluso de las Fuerzas de Seguridad y de la Administración Civil del Estado, a participar en las diferentes oposiciones que daban acceso a las academias y escuelas de suboficiales.

Hemos padecido, con especial intensidad, la regulación legislativa y normativa en materia de personal desarrollada por todos los gobiernos de la democracia. Cada nueva ley de régimen de personal —leyes 17/89, 17/99 y 39/07,

junto con toda la legislación y normativa que las han desarrollado— ha supuesto cambios perjudiciales en los modelos de carrera, en las evaluaciones, en los ascensos, en la vida laboral y en las expectativas y derechos conseguidos tras superar una dura oposición y posteriormente los planes de estudios correspondientes; en definitiva, un cambio constante de las reglas del juego en mitad del partido.

Es cierto que estas leyes han afectado a todos los militares en mayor o menor grado, pero sólo hace falta detenerse un instante para valorar objetivamente la situación actual de los suboficiales y de los oficiales procedentes de esta escala, para poder comprobar quienes han sido los verdaderos perjudicados.

Es una obviedad que, como ciudadanos de pleno derecho, los militares necesitamos que se defiendan nuestros intereses profesionales, económicos, etc.; por tanto, el Estado debe actuar con eficacia en la defensa de éstos.

Sin embargo, quienes representaron al Estado, a lo largo de estas últimas décadas, en la defensa de los intereses de la Escala de Suboficiales, han cometido evidente dejación de funciones y tenemos la completa seguridad de que si esta representación hubiese sido efectiva, no estaríamos hablando de asociaciones ni de leyes de derechos y deberes, porque nuestros derechos como ciudadanos los garantiza la propia Constitución Española.

La entrada en vigor de la Ley 17/89, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, supuso la desaparición del modelo de carrera tradicional del suboficial. El ascenso a teniente desde el empleo de subteniente en servicio activo, común a los tres ejércitos, regulaba adecuadamente el escalafón, evitaba la desproporción de efectivos en cada empleo y la permanencia en el mismo durante muchos años.

La falta de un análisis serio y objetivo sobre las posibles consecuencias de la aplicación de esta ley en la Escala de Suboficiales produjo situaciones de total desamparo, así como un envejecimiento progresivo de sus componentes. Las sucesivas leyes 17/1999 y 39/2007 no han hecho más que empeorar la situación, siendo esta última un claro ejemplo de discriminación de todo un colectivo, los suboficiales.

En el siguiente punto, se relacionan los problemas que están afectando a la Escala de Suboficiales y que necesitan solucionarse a muy corto plazo, para que se pueda afirmar que la justicia impera en las Fuerzas Armadas.

## 2. ¿QUÉ ES LO QUE SE DEBE MODIFICAR?

### 2.1. Disposición transitoria séptima de la ley 39/2007

Norma inexplicable e injusta, que se ha modificado en dos ocasiones, siempre para empeorarla, desde su entrada en vigor en enero de 2008.

Su aplicación ha permitido el ascenso al empleo de teniente de suboficiales que llevaban más de veinte años de inactividad por pérdida de condiciones psicofísicas o que estaban en situación de reserva transitoria y que habían pasado a estas situaciones con el empleo de sargento, habiendo permanecido sólo 3 o 4 años en servicio activo. Ha roto principios tan importantes en los ejércitos como los de antigüedad y jerarquía, convirtiendo la inactividad en un “mérito militar” exclusivo de los suboficiales e intolerable en cualquier otra escala.

Última redacción de la disposición transitoria séptima:

**Disposición transitoria séptima.** *Ascenso de suboficiales al empleo de teniente. (Modificación introducida por la ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en su disposición adicional sexagésima segunda, apartado cuatro. 23 de diciembre de 2009)*

1. *Todos los suboficiales que hubieran obtenido el empleo de sargento a partir del 1 de enero de 1977 y con anterioridad al 20 de mayo de 1999, fecha de entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, 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 cuando estén en la situación de reserva y con 56 años cumplidos hasta el 31 de julio de 2013 y con 58 años cumplidos desde el 1 de agosto de 2013, con antigüedad, tiempo de servicios y efectos económicos desde la fecha de ascenso.*

La condición, “y que no tuvieran limitación legal para alcanzar el empleo de subteniente”, a nuestro entender, se ha aplicado erróneamente. Veamos.

La orden ministerial nº 101/82 de 6 de julio, en su artículo 2º establece las condiciones para la obtención de un ascenso en la reserva activa. Posteriormente, la orden 64/1988 de 1 de septiembre, modifica la condición cuarta de la orden anteriormente citada, dejándola redactada de la siguiente forma:

*“Haber superado, antes de pasar a la reserva activa, las condiciones para el ascenso establecidas en la legislación vigente de cada Ejército para los distintos empleos y escalas, excepto la del tiempo mínimo de efectividad en cada empleo, que podrá ser perfeccionado en la situación de reserva activa.”*

Por tanto, los militares que se encontraban en situación de reserva activa sólo podían ascender habiendo cumplido **todas** las condiciones para el ascenso.

El 1 de enero de 1990 entró en vigor la ley 17/1989 y su disposición adicional octava decía lo siguiente:

1. *Los militares de carrera que se encuentren en situaciones administrativas distintas de las reguladas en la presente ley, y no mencionadas en esta disposición, solicitarán su pase a las situaciones que correspondan en el plazo máximo de un mes a partir de la aprobación de las normas reglamentarias sobre situaciones administrativas.*

*Transcurrido dicho plazo, se procederá de oficio.*

2. *Los militares de carrera que se encuentren en la situación de reserva activa, pasarán a la situación de reserva, **conservando el derecho a un ascenso que tuvieran adquirido, que se producirá cuando le corresponda a uno que le siguiera en el escalafón de los ascendidos en el cupo de orden de escalafón por el sistema de selección o de los ascendidos por el sistema de antigüedad.***

¿Cuáles eran las condiciones que tenían que cumplir para poder ascender en esta nueva situación? Las que marcaba la legislación vigente.

***Real decreto 1622/1990 de 14 de diciembre de 1990 Reglamento general de evaluaciones, clasificaciones y ascensos del personal militar profesional:***

*b) Tiempo de servicios efectivos.-- El tiempo transcurrido en la situación de servicio activo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1385/1990, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas del personal militar profesional. El tiempo de servicios efectivos en un empleo es el transcurrido en los precitados destinos en el empleo que se considere.*

*También tendrá consideración de tiempo de servicios efectivos el transcurrido en la situación de servicios especiales, en la de disponible durante un período máximo de seis meses y en la de excedencia voluntaria en el caso de alumnos de Centros docentes militares de formación para el acceso a otra Escala o durante el primer año de permanencia en esta última situación para atender al cuidado de cada hijo, así como el transcurrido en situación de suspenso de funciones en caso de*

*sobreseimiento, sentencia absolutoria o terminación del expediente gubernativo sin declaración de responsabilidad.*

*c) Tiempo de mando o desempeño de determinadas funciones.-- El tiempo de permanencia en destinos de mando o funciones propias de cada Escala y empleo que forme parte de las condiciones generales para el ascenso.*

*i) Condiciones generales para el ascenso.-- Tiempo de servicios efectivos en un empleo y de mando o de desempeño de determinadas funciones, que se establecen con carácter general como condiciones mínimas requeridas para el ascenso en cada empleo, Escala y Cuerpo.*

#### **Requisitos para el ascenso subteniente:**

- Tiempo de servicios efectivos en el empleo de brigada: 6 años.
- Tiempo de mando o función ET, Armada y EA: 4 años.

El resto de legislaciones posteriores: las leyes 17/1999 y 39/2007, así como los reales decretos que desarrollaron los reglamentos de evaluaciones y ascensos, contemplaban y contemplan también requisitos similares, o más estrictos si cabe, para el ascenso a subteniente ( ley 39/2007).

De todo lo expuesto, se deduce fácilmente que **sí existía una limitación legal muy clara y definida en la normativa en vigor para el ascenso a cualquier empleo**, de la gran mayoría de los suboficiales que fueron ascendidos al empleo de teniente/alférez de navío por obra y gracia de la disposición transitoria séptima.

Por tanto, una norma que en teoría pretendía, en su redacción original, compensar la pérdida de derechos y expectativas que había ocasionado a determinados suboficiales —**los que habían obtenido el empleo de sargento con anterioridad al 1 de enero de 1990, fecha de entrada en vigor de la ley 17/1989**—ha producido una de las mayores injusticias que se hayan cometido nunca contra un grupo de empleados públicos.

La solución a este despropósito no es difícil, tan solo hace falta buena voluntad y recuperar principios tan importantes como la antigüedad, jerarquía, mérito y capacidad. Desde ASFAS hemos remitido a los responsables del Ministerio y a los grupos políticos varias posibles soluciones, **que pasan por identificar a los que realmente han sido afectados por la norma —tanto en activo, reserva o retiro e incluso fallecidos— y devolverles los derechos y**

**expectativas que les otorgaba la legislación vigente en cada caso.** Sirva como ejemplo el siguiente:

La Disposición Adicional 10ª de la Ley 39/2007, permite un nuevo escalafonamiento y ascenso a comandante al personal perteneciente a la Escala Auxiliar del E.T (procedentes de los Cuerpos de Suboficiales anteriores a la creación de la A.G.B.S.). Sin embargo, se olvida de sus homólogos del Ejército del Aire que siguen siendo suboficiales o tenientes en la reserva y que estaban, a la entrada en vigor de la ley 17/1989, en unas circunstancias profesionales similares.

**La propia ley 39/2007 no reconoce el ascenso al empleo de teniente a los suboficiales, en situación de retiro por discapacidad, que fueron sargentos antes de la entrada en vigor de la ley 17/1989,** siendo sorprendente que sí se ascendiera a los suboficiales en reserva por discapacidad, procedentes de reserva activa. Además, se les ha reconocido el derecho al ascenso al empleo superior, a los oficiales de la Escala Auxiliar del E.T. en situación de retiro, con la condición de que se encontrasen en servicio activo, en cualquier empleo, el día 21 de abril de 1974, fecha de entrada en vigor de la Ley 13/1974.

Como podemos comprobar, en determinados casos sí que se aplican los principios, mencionados en este documento, de Buena Fe y de Confianza Legítima. Lo que pedimos desde ASFAS, es que **éstos se extiendan a todos los oficiales y suboficiales que también hayan visto alterada su “carrera militar” por la aplicación de las sucesivas leyes de personal.**



## 2.2. Modificación de las normas de pase a la reserva (Artículo 113 y disposición transitoria octava de la ley 39/2007)

Las peculiaridades de la carrera militar y las condiciones profesionales que tienen que soportar en la actualidad los miembros de las Fuerzas Armadas, con continuos cambios de localidad, misiones en el exterior, ejercicios tácticos, numerosos servicios y comisiones, etc., que en la práctica significan la realización de una jornada laboral real muy superior a la de la gran mayoría de empleados públicos, deben ser tenidas muy en cuenta a la hora de fijar un régimen específico.

Los cambios de localidad son una constante en la vida del militar. Afectan muy negativamente a su economía familiar y provocan una situación de incertidumbre de la que tarda mucho tiempo en recuperarse. La pérdida o el abandono forzoso del puesto de trabajo del cónyuge o en el caso contrario, la separación de la familia durante largos períodos de tiempo, son circunstancias comunes a la mayoría de los militares; circunstancias que suelen repetirse en varias ocasiones durante el tiempo de servicio activo, añadiendo a la lista de los problemas ya descritos, los derivados de la escolarización de los hijos y los de la vivienda (pago de la hipoteca de la vivienda habitual en la localidad de origen y pago del alquiler de vivienda o residencia en la nueva localidad de destino).

Es evidente que ni la acción social ni los salarios de los miembros de las Fuerzas Armadas pueden compensar estas y otras circunstancias negativas que conlleva la profesión militar y que son ajenas a la mayoría de los empleados públicos. Por este motivo, el pase a la reserva debe regularse de forma que no se produzcan situaciones arbitrarias e injustas como la que se describe a continuación.

En el caso real de dos jóvenes que hubiesen ingresado en la academia de suboficiales en el año 1976, uno con 25 años de edad y el otro con 17, el primero pasaría a la situación de reserva con 33 años de servicio y el segundo con 39. Este último, aunque hubiese alcanzado en servicio activo el máximo empleo de su escala, suboficial mayor, obtendría el de teniente 8 años más tarde que su compañero de promoción, siempre y cuando en ese plazo de tiempo no falleciese o pasase a retiro por pérdida de condiciones psicofísicas. Su trayectoria profesional y sus mejores calificaciones, producto de su esfuerzo, mérito y capacidad, no valdrían para nada y su pensión o la de su viuda e hijos, sería significativamente menor que la de su compañero.

Estamos ante una clara discriminación por razón de edad, que además supone para los suboficiales que ingresaron más jóvenes en las Fuerzas Armadas, ser adelantados en el ascenso al empleo de teniente por los de mayor edad que la



suya y los de posteriores promociones. (Aplicación de las disposiciones transitorias séptima y octava de la ley 39/2007)

**Por tanto, deben ser los años de servicio los que den lugar al pase a la situación de reserva. Desde ASFAS proponemos, como norma general, que se pueda pasar a la reserva, con carácter voluntario, a los 36 años de servicio. Se podrá permanecer en servicio activo hasta la edad máxima reglamentaria que fije el Ministerio de Defensa, en la actualidad 61 años. Para ello, deberá determinarse el tipo de destinos que pueden ser ocupados por este personal y el tiempo máximo de permanencia en los mismos.**

De este modo se evitaría la discriminación que están sufriendo los suboficiales de la Armada que, dadas sus condiciones de ascenso a suboficial, desde la ley 17/89 hasta la fecha, **nunca** han podido cumplir las condiciones mínimas para pasar a la reserva, simplemente porque **no se les reconoce** que son **militares de carrera** desde que obtuvieron la condición de personal profesional permanente: **cabo 1º veterano**. Esta circunstancia no se da en ninguno de los otros dos ejércitos. No es justo que se continúe denegando esta petición, máxime cuando hoy se concede la condición de militar de carrera a los militares de tropa y marinería que acceden a una relación de servicios de carácter permanente.

### 2.3. Trayectoria profesional: evaluaciones y ascensos; IPEC

Los suboficiales hemos tenido que cambiar obligatoriamente de Arma, Cuerpo o Especialidad, a pesar de haberlas desarrollado profesionalmente durante muchos años y haber cursado con éxito la formación académica estipulada para adquirirlas.

Hoy podemos encontrarnos a especialistas en informática cuya formación académica lo era en cartografía; a suboficiales del Cuerpo de Intendencia que no pueden usar su distintivo, tras cursar dos años de formación específica en la respectiva Academia de Intendencia, que han pasado a ser especialistas en administración; o a suboficiales de Ingenieros que también han sido obligados a elegir entre Transmisiones o Zapadores, a pesar de tener formación académica en ambas especialidades.

Se ha producido la integración forzosa, en una única escala, de los suboficiales pertenecientes al Cuerpo General de las Armas y al Cuerpo de Especialistas. El trato discriminatorio dado a las escalas de suboficiales en los ascensos, la diferente trayectoria profesional, la imposibilidad de realizar determinados cursos de especialización, así como el no poder solicitar determinados destinos, ha supuesto para los suboficiales especialistas ser evaluados para el ascenso a los empleos de brigada y subteniente, en desigualdad de condiciones con respecto a los pertenecientes al Cuerpo General de las Armas. Un número significativo de suboficiales especialistas quedarán **postergados**, aun habiendo sido evaluados **aptos para el ascenso** hasta en **siete ocasiones**.

Como viene siendo habitual, los cambios producidos tras la entrada en vigor de una ley de personal afectan **SIEMPRE** negativamente a la Escala de Suboficiales. Es un hecho evidente que los pertenecientes a la Escala de Oficiales siguen perteneciendo a la misma Arma o Cuerpo que cuando ingresaron en la Academia y que los del Cuerpo General de las Armas y los del Cuerpo de Intendencia se evalúan de forma independiente para el ascenso. ¿Por qué no ha sido así para los suboficiales?

A los suboficiales que, con esfuerzo y entrega, en su día efectuaron la promoción interna a la Escala de Oficiales, no les ha ido mejor. A pesar de sus 5 años de formación académica, de una media de 10 años en los empleos de alférez y de teniente, de diez o más en el empleo de capitán, de sus cursos de especialización y de su trayectoria profesional, han tenido que realizar un innecesario curso de adaptación para la integración en la nueva escala de oficiales o ser declarados a extinguir, lo que puede suponer terminar su carrera militar en el

empleo de capitán al no contemplarse, en su caso, ascensos en reserva (no están incluidos en la disposición transitoria sexta de la ley 39/2007).

**En resumen, respeto a las expectativas de carrera que otorgaban las leyes de ingreso solo para algunos.**

Por otro lado, el artículo 16.9 del 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 Militares de Carrera de Militares de Tropa y Marinería, establece como preceptivo superar un curso de actualización para el desempeño de los cometidos de Brigada.

Este curso no es nada nuevo en el Ejército de Tierra, pues los componentes de la 1ª y 2ª promoción de la Escala Básica ya tuvieron que realizarlo. Su escasa vigencia –a partir de la 3ª promoción desapareció– pone de manifiesto una evidente falta de respeto y es un claro ejemplo de los despropósitos a los que estamos siendo sometidos, en estas últimas décadas, los suboficiales.

En ASFAS estamos de acuerdo con la implantación del citado curso pero creemos que debe hacerse con las siguientes premisas:

- **Aplicación de un régimen transitorio, lo suficientemente amplio, para que permita la adaptación progresiva al nuevo modelo de carrera.**
- **Que la obtención del empleo de Sargento suponga el comienzo de una verdadera carrera profesional, en la que el esfuerzo, el mérito y la capacidad sean los factores que determinen la trayectoria de los suboficiales y no elementos tan subjetivos como los IPEC.**
- **Que se creen Centros Universitarios de la Defensa en las academias y escuelas de suboficiales mediante los correspondientes acuerdos con la UNED, para que se puedan continuar los estudios de grado de la propia especialidad o de las ramas de conocimiento previamente fijadas por el Ministerio, que den acceso al empleo de Brigada y al cambio de trayectoria profesional.**
- **Que el curso de Brigada sea la culminación de los estudios de grado y el inicio, ahora sí, de los nuevos cometidos y responsabilidades de las que habla el Plan de Difusión de la Enseñanza Militar.**

No podemos finalizar este apartado sin hablar del IPEC. Se trata de un sistema torticero, injusto, opaco, subjetivo por definición y falta de transparencia, que una sociedad occidental que se autoproclama moderna, progresista y avanzada, no debe permitirse.

Los IPEC juzgan determinados aspectos de las personas que, refutados especialistas en psicología, tendrían dificultades en valorar y apreciar.

La gravedad se acrecienta cuando este sistema, se diga lo que se diga, es la base sobre la cual gira el futuro de los militares para su ascenso y realización profesional.

Aplicando el sentido común, desde ASFAS proponemos lo siguiente:

**Las evaluaciones deben basarse en métodos objetivos que valoren realmente el mérito y la capacidad del interesado, como los cursos de capacitación y sus exámenes correspondientes o la trayectoria profesional: cursos de especialización, ejercicios tácticos, días de mar, misiones, mando de unidades, etc.**

**En todo caso, el IPEC nunca deberá suponer más del 20% de la nota final.**

### 2.3.1. Personal apto con limitaciones

El artículo 120 de la ley 39/2007 de la carrera militar, en su punto 3, establece que:

*“A los militares profesionales que, como resultado de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas, se les abra un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas y, como consecuencia de ello, se establezca una incapacidad que conlleve una limitación para ocupar determinados destinos, según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos militares o de trabajo, se les garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que puedan acceder.*

*Reglamentariamente se establecerán los medios y procedimientos para que puedan seguir desarrollando su carrera militar, reorientando, en su caso, su perfil profesional con la enseñanza de perfeccionamiento que sea necesaria o adecuada.*

*En la configuración de las condiciones y métodos de trabajo en los destinos a los que tengan acceso, se adoptarán las medidas que permitan la eliminación de toda discriminación o desventaja.”*

Este artículo representa una declaración de intenciones que queda muy bien en un documento, pero la realidad es que no se están cumpliendo ninguna de las premisas en él incluidas. Si bien la situación en cada ejército es diferente, lo cierto es que no existe un catálogo de destinos o de puestos de trabajo adaptado a las necesidades psicofísicas del personal APL. Es más, en el Ejército de Tierra la gran mayoría de las vacantes APL se anuncian para que puedan ser solicitadas por todo tipo de personal, pero éstos sí que tienen limitadas el resto de las vacantes anunciadas.

El resultado de esta discriminación es una sanción económica para los APL, puesto que sus puestos de trabajo tienen asignado un complemento de menor cuantía.

Si hablamos de evaluaciones para el ascenso o de promoción profesional, la situación se complica y mucho. Dado que la mayoría del personal APL ha pasado a esta situación por enfermedad o lesión de cierta importancia, la imposibilidad de realizar el Test General de Condición Física les penaliza en los informes de evaluación y les impide la participación en las convocatorias de promoción para cambio de escala, a las que ya tenían muy difícil acceder por sus propias limitaciones psicofísicas. Como podemos comprobar, la vida diaria de este personal en nada se parece a lo que dice la ley 39/2007 de la carrera militar.

Nuestra propuesta es la siguiente:

- **Creación de una subescala de personal apto con limitaciones con evaluaciones acordes a su problemática.**
- **Habilitar un catálogo de puestos militares o de trabajo que permita la eliminación de toda discriminación o desventaja, tal como establece el artículo 120 de la ley 39/2007.**
- **Mediante la enseñanza de perfeccionamiento, adaptar a este personal para que pueda cumplir funciones administrativas o logísticas.**
- **Iniciar el correspondiente estudio que dé lugar a la reforma en profundidad del Real Decreto 944/2001, sobre todo en lo que se refiere a los expedientes de aptitud psicofísica. Los baremos establecidos para las discapacidades no se parecen absolutamente en nada a los de la Seguridad Social.**
- **Del mismo modo, deben revisarse los procedimientos de los reconocimientos médicos y de las juntas médicas para evitar, como**



**viene sucediendo con asiduidad, que sean recusados por los tribunales de justicia, por su falta de objetividad y rigor o por errores administrativos.**

## 2.4. Real decreto 35/2010 de Ingreso, promoción y enseñanza en las Fuerzas Armadas

La ley 39/2007 de la carrera militar y la entrada en vigor del real decreto 35/2010, han supuesto la desaparición de la promoción interna de los suboficiales, respetando únicamente la de la Escala de Complemento.

Resulta curioso, que se respete la promoción interna del personal de complemento en base a lo que decía el artículo 66 de la ley 17/1999 y que sin embargo no se respete la de los suboficiales, cuando este mismo artículo reservaba hasta el 75% de las plazas para su promoción. Es más, se permite, de forma flexible y contraviniendo la norma, la promoción del personal de la Escala de Complemento con cualquier título de licenciado o diplomado y se limita la nueva promoción para cambio de escala de los suboficiales, a determinados títulos de licenciado o ingeniero superior.

### **Artículo 66. Promoción interna**

**1. La promoción interna a la que se refiere esta Ley consiste en el acceso de los militares de carrera a la Escala inmediatamente superior a la que pertenecen dentro del mismo Cuerpo, y de los militares de carrera de las Escalas de Oficiales y de Suboficiales de los Cuerpos de Especialistas, dentro de su Ejército, a las Escalas Superiores de Oficiales y a las Escalas de Oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina, respectivamente.**

**También se considera promoción interna el acceso de los militares de complemento al Cuerpo y, en su caso, Escala a los que estén adscritos y el acceso de los militares profesionales de tropa y marinería a las Escalas de Suboficiales. Todo ello en las condiciones que se determinan en la presente Ley.**

**4. Podrán acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las Escalas de Oficiales los militares de carrera de las Escalas de Suboficiales con al menos dos años de tiempo de servicios, pudiéndose reservar hasta el 75 por 100 de las plazas convocadas.**

**5. Los Alféreces y Tenientes militares de complemento, con al menos cuatro años de tiempo de servicios como tales militares de complemento, podrán acceder por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a las siguientes Escalas del Cuerpo al que estén adscritos:**

**a) En los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina: a la Escala de Oficiales y los que posean un título de licenciado, ingeniero o arquitecto también a la Escala Superior de Oficiales.**

**b) En los Cuerpos de Intendencia, de Ingenieros y en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas: al Cuerpo y, en su caso, Escala a los que estén adscritos.**

**c) En los Cuerpos de Especialistas: a la Escala de Oficiales.**



Esta particular aplicación de los principios constitucionales de Buena Fe y de Confianza Legítima, nuevamente solo para algunos y excluyendo a los suboficiales, está avalada por el Tribunal Supremo, aunque desde ASFAS seguimos viendo un claro incumplimiento del principio de igualdad y por este motivo continuaremos recurriendo hasta llegar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El real decreto 35/2010 establece la promoción para cambio de escala con dos variantes: sin titulación universitaria previa y con titulación universitaria previa. Sin tener en cuenta la diferente formación académica y los años de servicio, permite la promoción de la tropa y marinería en idénticas condiciones que los suboficiales.

Los planes de estudios de enseñanza de formación de oficiales, solo reconocen a los suboficiales entre 3 y 8 créditos por su formación militar previa. Esto supone que las 2.200 horas de formación académica, las de especialización y la trayectoria profesional de un suboficial piloto de helicópteros, diplomado en operaciones especiales o analista de sistemas informáticos, tienen prácticamente el mismo reconocimiento que las de un soldado (540 horas) o incluso que la de cualquier civil que pisa por primera vez un centro de formación militar.

Pero si hablamos de la modalidad de promoción con titulación universitaria previa, los suboficiales estamos todavía peor.

El título de graduado en ingeniería de organización industrial –el que se obtiene en las FAS con el nuevo plan de estudios– habilita al que lo tiene para trabajar como ingeniero técnico. Esto lo afirman las propias universidades en sus folletos informativos sobre los nuevos estudios de grado. Además, los planes de estudios del graduado en ingeniería y del ingeniero técnico son prácticamente idénticos (240 créditos ECTS el primero y 225 el segundo), estando todavía en el aire si la equiparación se hará de facto o a través de un curso puente, que en todo caso no superará el semestre.

Entonces, ¿cómo es posible que el real decreto 35/2010 impida la promoción a la Escala de Oficiales a los suboficiales que presentan diversas titulaciones de ingenierías técnicas? ¿Es justo que se obligue a estos suboficiales, si quieren efectuar dicha promoción, a cursar 5 años de academia?

Las situaciones anómalas se siguen produciendo. La disposición final sexta de la ley de derechos y deberes que entrará en vigor el próximo 1 de octubre, modifica la ley 8/2006 de Tropa y Marinería. Esta modificación del artículo 15 de la citada ley permitirá la promoción del personal de tropa con 1 año de tiempo de servicios. Resulta chocante que el real decreto 35/2010 establezca un tiempo de 2

años en el empleo de sargento para poder efectuar la misma promoción que la tropa. En resumen, un joven puede promocionar a oficial con tan solo 1 año de servicio, pero otro joven, en este caso sargento, tiene que llevar como mínimo 5 años de servicio para poder efectuar esa misma promoción. Los responsables del ministerio deben explicar este sinsentido.

Otra cuestión muy importante para el futuro de las Fuerzas Armadas es la viabilidad de los nuevos planes de formación de los oficiales y suboficiales. Si analizamos el componente económico, llegamos a la conclusión de que sería mucho más rentable y operativo seleccionar a graduados y a titulados en diversas ramas del conocimiento para luego formarlos militarmente en uno o dos años, con el consiguiente ahorro en tiempo y dinero.

Si por motivos económicos, el Ministerio de Defensa reserva la práctica totalidad de las plazas de acceso a suboficial para la tropa y marinería, debe ser consecuente y potenciar también la promoción interna de los suboficiales, porque es evidente que también supondría un ahorro para las arcas del Estado.

Desde ASFAS intentamos, con nuestras propuestas, mejorar el modelo de formación y por tanto la trayectoria profesional de los militares. Para ello proponemos lo siguiente:

- **Potenciar y facilitar la formación a distancia de todo el personal militar que así lo requiera. Para ello, se deberán firmar los acuerdos que sean necesarios con la UNED y con los Centros de Formación Profesional.**
- **De este modo, se reducirá el tiempo presencial de formación lo que afectará favorablemente a la operatividad de las unidades y a la economía de medios.**
- **Basar la captación de recursos humanos para las Escalas de Oficiales y Suboficiales en la selección de graduados y de titulados en diversas ramas, procedentes de la vida civil, y en la promoción interna de los suboficiales y de la tropa y marinería.**
- **Establecer los límites de edad en función de los tiempos de servicio necesarios para renunciar a la condición de militar de carrera. Las condiciones psicofísicas y los requisitos de titulación deben ser los únicos factores que puedan determinar la participación en un proceso selectivo.**

## 2.5. Trienios

Sobre este tema poco o nada queda ya por decir. Lo cierto, es que miles de oficiales y suboficiales estamos viviendo una situación arbitraria e injusta, que permite que cientos de militares –los que han tenido un fallo favorable en los tribunales superiores de justicia de sus respectivas comunidades autónomas– hayan visto reclasificados al subgrupo A2 todos sus trienios perfeccionados como suboficial, y otros, con la misma trayectoria profesional, tienen que ver como sus peticiones son sistemáticamente rechazadas por el Ministerio de Defensa y ahora también por el Tribunal Supremo; en este caso para salvaguardar el “interés general”.

Si como dice la ley 39/2007, desde el empleo de Cabo Mayor hasta el de soldado con relación de servicios de carácter permanente están incluidos, a efectos retributivos, en el subgrupo C1, la pregunta que surge es la siguiente:

**¿Por qué se incluyen en este subgrupo parte de los trienios de los militares que son o que han sido suboficiales pero nunca tropa permanente?**

Como creemos firmemente que esta situación no está ajustada a derecho, nuestro recurso sigue el camino hacia el Tribunal Constitucional y seguirá, si hiciese falta, hasta el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

## 2.6. Seguridad en las instalaciones de las Fuerzas Armadas

La organización de las guardias de orden, seguridad y servicios se encuentra anquilosada y proviene de un sistema ya caduco, resultando, en muchos casos, totalmente ineficaz. Se antoja imprescindible adaptarlo a los tiempos que corren, optimizando los recursos humanos de los que se nutre. Si este tipo de guardias estuviesen justamente retribuidas, esta reflexión ya se habría llevado a cabo, ineludiblemente, hace muchos años. De ser así, en la esfera privada, el sistema de guardias y servicios de nuestras Fuerzas Armadas, no soportaría una seria auditoría sin provocar bochorno y sonrojo a los que lo sostienen.

### Propuesta de ASFAS

Los suboficiales no pretendemos eludir nuestras responsabilidades. Conocemos, mejor que nadie, porque las sufrimos como ningún otro colectivo militar, las vicisitudes de las diferentes guardias y servicios. No en vano, durante toda nuestra vida laboral prestamos fielmente las que nos corresponden y las que heredamos por falta de oficiales o con el único objeto de descargar a éstos de servicios. Y posiblemente seamos los más indicados para poder aportar una idea global de las virtudes y carencias del sistema. Los suboficiales no aspiramos a reducir nuestros deberes, pero sí a racionalizar los recursos humanos y materiales. Si, a la vez, se consigue mejorar sustancialmente la seguridad de las instalaciones de las Fuerzas Armadas, el éxito será doble.

La seguridad de una BAE se antoja siempre compleja. Su organización, obedece a un patrón centralizado. Eso significa que un posible error en el nivel más alto, se arrastraría irremisiblemente hasta los niveles inferiores. El objetivo debe ser el poder garantizar un grado de seguridad aceptable, pues la seguridad plena nunca existe.

Para ello, es necesario un entendimiento y unos conocimientos profundos en esta disciplina, entre otras cosas, para poder adaptarse a los medios humanos, materiales y presupuesto disponible.

No hay que olvidar que el fin es la protección de personas y bienes de carácter militar, por ello debe proporcionársele al personal que tiene que prestarla, la cualificación acorde con la tarea a realizar.

Un aspecto fundamental a la hora de afrontar la seguridad de una BAE son las medidas organizativas. Su gran ventaja reside en que, al contrario de los medios técnicos, no requiere inversión económica, sino que van a rentabilizar la ya

efectuada, optimizando el empleo de todos los medios de seguridad, tanto físicos (activos y pasivos) como humanos.

Estas medidas organizativas pasarán a estructurarse en un plan derivado de las necesidades resultantes tras efectuar el correspondiente análisis de riesgos y la determinación de las vulnerabilidades...

La realización de un buen plan de seguridad requiere, por lo tanto, un correcto análisis de los riesgos y amenazas, sabiendo que los medios son finitos. Es indispensable saber localizar las prioridades, elegir y decidir los medios a utilizar en función de los riesgos analizados, de la calidad necesitada y del coste calculado. Así se conseguirá un efecto disuasorio minimizando los riesgos. Por otra parte, el plan de seguridad es vivo y cambiante, al igual que las amenazas, por lo que hace falta auditarlo frecuentemente para asegurar su flexibilidad y adaptabilidad.

Frente a las amenazas más habituales, derivadas de conductas antisociales, se pueden contemplar cinco fases, cuyo denominador común es la organización y la coordinación, cualidades imprescindibles en todo quehacer de seguridad: la contención, la detección, la reacción, la intervención y la normalización. Si los medios pasivos son elementales en la primera y los activos básicos en la segunda, el elemento humano es el que cobra más importancia, siendo fundamental en las tres últimas y muy valioso también en la labor de detección. Constituye por lo tanto, cerca del 80% de la efectividad posible en materia de seguridad.

La realidad nos demuestra que tanto los jefes de unidad, máximos responsables de la elaboración y actualización de su plan de seguridad, como los subordinados que les auxilian en estas misiones, adolecen, demasiado a menudo, de esta adecuada cualificación. Sería conveniente exigirles, sin excepción, una experiencia y una titulación específica acordes con su puesto. Se trata de establecer una base sólida desde la que se pueda construir el resto de la estructura.

Con respecto a aquellos que deben ejecutar las normas y procedimientos contenidos en los planes de seguridad, ocurre algo similar. La variedad y diversidad de normativa y medios electrónicos obligan a que el personal que forma parte de las guardias de seguridad tenga que adquirir suficiente experiencia y conocimientos para desarrollar con un mínimo de garantía sus obligaciones.

Tampoco se debe de olvidar que, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 194/2010 de 26 de febrero por el que se aprueban las normas de seguridad en las FAS, los componentes de la guardia de seguridad prestarán su

servicio como Policía Militar y, por lo tanto, tendrán carácter de Agente de la Autoridad. Este novedoso e importante aspecto requiere una instrucción, preparación y concienciación de la que, pasado más de un año de la aprobación del RD., carece la mayoría del personal que monta las guardias de seguridad.

Por todo ello, la Asociación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas considera un aspecto esencial para el buen funcionamiento de la Seguridad de las BAE la **formación, motivación y especialización del personal** destinado en los órganos responsables de planificar, elaborar y actualizar los planes y las normas complementarias, así como de organizar las labores de protección (disuasivas, preventivas y de reacción) y llevarlas a cabo.

**Se propone la transformación de las Unidades de Seguridad de las BAE en Unidades de Policía Militar, potenciándolas y dotándolas de medios humanos y materiales, de modo que se encuentren en condiciones de asumir plenamente la seguridad de las instalaciones, descargando de este cometido al personal de las unidades alojadas que podrá dedicarse exclusivamente a sus misiones específicas<sup>(1)</sup>.**

De este modo, desaparecería el servicio de guardia como tal y pasaría a ser un destino más. El personal perteneciente a estas unidades realizaría su trabajo en turnos de ocho horas de modo que el cómputo anual de horas trabajadas nunca fuese superior al establecido reglamentariamente para el resto del personal de las FAS. Por las especiales condiciones de trabajo de estas unidades, se podría incentivar económicamente a sus componentes elevando el coeficiente del Componente Singular del Complemento Específico.

Teniendo en cuenta que actualmente las unidades que prestan su personal para la realización de la guardia de seguridad tienen que prescindir de él durante dos días (el de la guardia y la jornada de descanso), con el consiguiente perjuicio en términos de instrucción y adiestramiento, la creación de este tipo de unidad no supone un esfuerzo mucho mayor en cuestión de recursos humanos.

Este sistema presenta, entre otras, las siguientes ventajas:

- Instalaciones protegidas por militares especialistas en seguridad.
- Dedicación exclusiva y adecuada formación del Jefe de Seguridad de la instalación (Jefe de la Unidad de PM)
- Desahogo para las Unidades alojadas, ya que no tienen que prestar su personal para estos cometidos y tampoco tiene que instruirlo específicamente para ello.

- Continuidad en la prestación del servicio, que redundará en una optimización de los recursos humanos y materiales.
- Aumento significativo de la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de la información sensible, al existir menos personal con acceso a ella.
- Posibilidad de realizar labores de vigilancia y contravigilancia en el exterior de las instalaciones, dentro de la zona de seguridad próxima y lejana. Hoy en día, para la realización de estas misiones, se solicita el apoyo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Incremento de la motivación del personal y mejora importante de la disuasión.
- Disponibilidad de personal formado adecuadamente y experimentado, con la posibilidad de ser proyectado de inmediato para ejercer labores policiales en misiones internacionales.
- Perfeccionamiento de la imagen de las FAS.

Una gran ventaja adicional radica en que estas unidades de Policía Militar podrían asumir también las labores que actualmente realizan los componentes de la guardia de orden que actualmente permanecen en las instalaciones al toque de marcha, velando, mediante patrullas, que se cumplan las normas de régimen interior. Del mismo modo, podrían realizar el control de aquellos servicios que sean realizados, fuera de las horas de trabajo, por empresas ajenas a las FAS.

Todo ello, sin perjuicio de que, por parte de las unidades usuarias de la instalación se nombre un servicio de Guardia de Orden, –llamémosle funcional–, que se encuentre permanentemente localizado y en disposición de presentarse en un corto espacio de tiempo, ante cualquier imprevisto que exceda las competencias y atribuciones del personal de la Policía Militar.

Este modelo es perfectamente aplicable a las grandes bases y acuartelamientos. También se podría adaptar en muchos establecimientos gracias al nuevo concepto de base discontinua <sup>(2)</sup> que se ha comenzado a implantar recientemente en el Ejército de Tierra.

**Se plantea, por lo tanto, la puesta en marcha de un Servicio de Seguridad Integral, adaptado a las características de cada instalación militar, que aglutine las misiones que actualmente son prestadas por tres guardias diferentes; complementado por un Servicio de Guardia de Orden Funcional, de empleo acorde a la envergadura de la BAE, que, sin tener que estar presente en las instalaciones tras la finalización de las actividades diarias,**



**pueda prestar apoyo a aquél en aquellos aspectos puntuales derivados del funcionamiento orgánico de cada unidad.**

Adoptar este sistema significaría un gran progreso y una modernización sustancial en la gestión del orden y la seguridad, optimizaría el empleo de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de estos menesteres y fortalecería la protección de nuestros bienes, redundando en una mejora en la conciliación de la vida profesional y familiar de una gran parte de los efectivos de nuestras Fuerzas Armadas. Qué duda cabe que los más beneficiados por la adopción de este sistema serían los que hasta ahora han sido los más perjudicados por la inercia del sistema actual, los suboficiales.

- (1) EN EL EJÉRCITO DEL AIRE YA EXISTE LA ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD Y DEFENSA; SU COMETIDO PRINCIPAL ES LA SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES.
- (2) ES UN NUEVO CONCEPTO DE BASE EN EL QUE SE INCLUYEN EN LA DENOMINACIÓN VARIOS ACUARTELAMIENTOS QUE NO TIENEN PORQUÉ ESTAR FÍSICAMENTE UNIDOS. POR EJEMPLO, EN EL TÉRMINO “BASE GENERAL MORILLO”, ESTÁN INCLUIDAS LAS UNIDADES DE FIGUEIRIDO Y EL CLUB Y LA RESIDENCIA MILITAR DE PONTEVEDRA.