

PROPUESTA

PROPUESTA 14/2017 P17/03 MODIFICACIÓN REGLAMENTO DE RETRIBUCIONES.

PRIMERO

Los miembros de las Fuerzas Armadas reciben sus retribuciones en base a lo establecido para el resto de los funcionarios de la Administración General del Estado según establece la Ley de la carrera militar. Estas retribuciones se agrupan de forma genérica en los siguientes conceptos:

1. Sueldo mensual agregado de los complementos (de empleo/ específico/ de dedicación especial) y trienios que le correspondan así como dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.
2. Otros emolumentos referidos a situaciones individuales resultantes del ejercicio de su función; tales como indemnizaciones por razón del servicio, indemnizaciones por participación en Operaciones para el Mantenimiento de la Paz, navegaciones, etc.
3. Percepciones resultantes de consideraciones personales y familiares; tales como ayudas para la movilidad geográfica, adquisición de vivienda, ayudas por residencia, becas para determinados estudios, ayudas o subvenciones para transporte, etc.
4. Y otras retribuciones e indemnizaciones residuales, tales como la ayuda al vestuario, los complementos de incorporación e incentivos por años de servicio para la clase de Tropa y Marinería, o la anecdótica figura de la gratificación por servicios extraordinarios que, si bien está regulada en el reglamento de retribuciones, no es usada en absoluto, al menos para quien más servicios extraordinarios realizan, que son los militares de Tropa y Marinería, Suboficiales y Oficiales provenientes de Suboficial que son los que soportan cuantitativamente el peso de los servicios, guardias y maniobras atendiendo al impacto que tienen en toda su vida laboral respecto del número de horas empleados en ellas.

La aplicación de estos conceptos retributivos conlleva numerosas deficiencias en la adecuación de los mismos a las diferentes situaciones del militar. Pero lo que más destaca, más allá de ser una irregularidad, es la gran diferencia existente aún con el

resto de la función pública en la equiparación absoluta de las retribuciones para las diferentes situaciones de horarios, servicios y guardias.

Es hora ya de establecer unas retribuciones que ajustándose a lo recogido para el resto de la Administración General del Estado, hagan justicia con la realidad del militar que, por estar sujeto a una “disponibilidad permanente”, le obliga a unas situaciones de horarios y jornada de trabajo que van más allá de lo establecido en términos generales para el resto de la función pública, además de hacer mermar derechos como los de conciliación familiar entre otros.

SEGUNDO

Como hemos comentado, la aplicación de esos conceptos retributivos es genérica en el ámbito de todas las Fuerzas Armadas, pero en la realidad, su aplicación resulta muchas veces deficiente atendiendo a las clasificaciones retributivas y a los conceptos a retribuir, dándose entre otros los siguientes problemas:

- **El empleo de Alférez/Alférez de Fragata propio de la Escala de Oficiales** ha diferenciado desde la ley 17/89 a los oficiales provenientes de Suboficial de aquellos que lo hacían directamente desde la Escala Superior de Oficiales en perjuicio de aquellos que se veían obligados a permanecer hasta 8 años en este grupo inferior hasta alcanzar el empleo de Teniente. Aunque con la ley actual dicha situación ya no existe, pues se ha desactivado la escala que permitía a los suboficiales acceder a la condición de oficial, los actuales Oficiales que en su día provenían de Suboficial, siguen teniendo clasificados los trienios correspondientes a su paso por el empleo de Alférez/Alférez de Fragata del grupo A2.
- **En el ámbito de los suboficiales**, la principal problemática de la clasificación retributiva reside en que al serlo sólo a efectos económicos, su clasificación no es reconocida en múltiples aspectos relacionados con la Función Pública tales como sucede, entre otros muchos, en el caso del paso a otras administraciones, previsto en el artículo 110.1 de la Ley 39/2007 de la carrera militar, en el que no se les reconoce la pertenencia al grupo A2 y sólo pueden ocupar puestos del grupo inferior (C1).
- **En el ámbito de la Tropa y Marinería** de nuevo la principal problemática que derivada de la clasificación retributiva reside en que al serlo sólo a efectos económicos, tampoco se les reconoce la pertenencia al grupo C1 y sólo pueden ocupar puestos del grupo inferior (C2). Aun cuando las titulaciones exigidas para el acceso directo o promoción interna son de Graduado en ESO o Técnico de Grado Medio de F.P respectivamente, que son las exigidas para acceder a esos grupos al resto de funcionarios.

Ni titulaciones ni la propia trayectoria profesional son reconocidas ni certificadas por parte del Ministerio de Defensa y Ministerio de Hacienda y Función Pública, como si sucede con el resto de funcionarios.

- **Servicios no retribuidos**

En su propio destino, los militares además de su jornada habitual, pueden realizar una serie de guardias, servicios, navegaciones, ejercicios o maniobras que prolongan en su caso las horas de trabajo que efectúan más allá de las 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La relación entre las horas de trabajo prestado al final de mes, respecto de las retribuciones obtenidas, no tiene una correspondencia de proporcionalidad. Pudiéndose dar el caso de que dos personas con el mismo empleo y antigüedad y destinadas en la misma unidad, uno de ellos realice un número de horas de trabajo entre maniobras, navegaciones, guardias y servicios, que doble al otro en cómputo mensual y sus retribuciones sean las mismas cuando no inferiores.

Esta problemática afecta cuantitativamente con mayor incidencia a las escalas de tropa y marinería, de suboficiales y de oficiales provenientes de suboficial que, por la configuración de dichos servicios, guardias, navegaciones, maniobras y perfil de carrera son los que soportan cuantitativamente el peso de las mismas atendiendo al impacto que tienen en toda su vida laboral.

Mención aparte merece la absoluta indiferencia hacia las situaciones de nocturnidad, realización de trabajos en festivo u otras situaciones especiales que para nada tienen incidencia en las retribuciones como sí se tiene en el resto de la Administración del Estado.

La disponibilidad permanente del militar o la realización de guardias no presenciales no tienen consideración alguna retributiva.

En el caso de los ejercicios y maniobras, además, también se han utilizado el pago de “pluses” (parte proporcional de la manutención) para establecer una especie de sub-compensación. Pero la necesidad en muchas ocasiones de utilizar dicha cantidad en el propio pago de su manutención, conlleva que **en no pocas ocasiones el militar vuelva de unas semanas de maniobras con menos dinero que con el que salió** y se busquen compensaciones, en el mejor de los casos, con uno o dos días libres, que ni siquiera alcanzan a remediar los festivos trabajados y que, en todo caso quedan sujetos a las necesidades del servicio o a posibles consideraciones disciplinarias, en su disfrute o no.

No obstante, todo lo anterior, el RD 1314/2005, si contempla la figura de la *gratificación por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de*

trabajo, que lo configura con carácter excepcional y que no podrá ser fija en su cuantía ni periódica en su devengo. Este concepto que, de acuerdo con su definición, parece que podría aplicarse a cualquier militar que exceda su jornada habitual -algo que sucede en la práctica totalidad de los miembros de las FAS- es en realidad un concepto meramente anecdótico, ya que apenas se utiliza.

Según lo expuesto en este punto podemos señalar que el actual sistema compensatorio de las horas de servicio prestadas más allá de la jornada laboral legalmente establecida no es válido por los siguientes motivos:

1. Ausencia absoluta de relación de proporcionalidad objetiva entre horas prestadas y horas compensadas al poder ser determinada esta relación arbitrariamente por el mando.
2. Indiferencia a la prestación del servicio en festivo, con nocturnidad, turnicidad, guardias no presenciales, disponibilidad permanente u otras condiciones especiales en que se efectúa.
3. Limitación de los días compensatorios a un máximo de 10 anuales, no siendo retribuidos el resto deservicios además de no ser compensados con días de descanso.

De la falta de proporcionalidad absoluta que subyace en el sistema de compensación resulta el establecimiento o mantenimiento de guardias, servicios o ejercicios cuya ineficiencia práctica se podría poner claramente de manifiesto si tuvieran que ser medidas en términos horas/hombre empleados, y debidamente compensados o retribuidos.

4

- **Complementos - Complemento singular**

Es el RD 1314/2005 la norma principal que regula las retribuciones de los miembros de las FAS, y su preámbulo dicta: *“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.”*

Del citado real decreto, y de su preámbulo, se puede deducir que la nueva reglamentación de las retribuciones ha de ser más equitativa, ya que anteriormente existían una serie de conceptos, que únicamente servían para “gratificar” de manera especial a los empleos más altos, como era el

AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid
Tel: 680629428

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

Complemento Específico Singular –CES–, que en sus distintos niveles, (T1, T2, T3 y T4) venían a compensar unas características de los puestos de trabajo, pero que, tal y como hemos indicado anteriormente, en su inmensa mayoría se aplicaban únicamente a puestos de empleos iguales o superiores a Comandante.

El nuevo real decreto intenta compensar estas deficiencias, y desglosa el anterior Complemento Específico, en dos componentes, por un lado el Componente General, que será único en función del empleo, y por otra parte el Componente Singular, que sirve para gratificar el puesto, sin tener en cuenta el empleo.

Existe una desviación del sistema anterior relativo al CES, y el nuevo sistema del CSCE. Se debía compensar esta desviación, estableciendo que *“El componente singular es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto.”* Todo esto, que era una declaración de buenas intenciones, en la práctica se volvió a tornar en una desigualdad, ya que de los posibles -hasta 35- valores que se establecían en los niveles de ese CSCE, la práctica resulto de nuevo una herramienta para retribuir en mayor cuantía, y sin una proporción coherente, a la parte más alta de la cadena de mando. Baste decir que en ese momento (año 2005) se establecieron valores para el citado complemento que iban desde 25€ para el nivel 1, hasta 1395€ para el nivel 35, dándose una progresión en los niveles inferiores de la tabla de valores aproximados a 10€, mientras que en la superior es cercana a los 80€.

Pero el principal problema no surge de esa progresión, sino de la asignación de los niveles por puesto, en los que si bien el propio real decreto establecía que se valorarían 5 conceptos, pero en dicha valoración se ponderó de manera especial el empleo, vinculándolo a la responsabilidad, concepto que ya de por sí se retribuye en el complemento de empleo, y en el propio Componente General del Complemento Específico. Todo lo anterior está en detrimento de las otras cuatro características del complemento, y nos encontramos ejemplos paradójicos como pueden ser el de los controladores aéreos, suboficiales que tienen un CSCE inferior al de su jefe que no ejerce estos cometidos de control aéreo, pero que por el hecho de ser de empleo superior, su vacante tiene asignado un CSCE superior, si bien claramente la responsabilidad en este caso y debido a sus cometidos cabe pensar que el CSCE debería ser superior. Éste es solo un ejemplo, podemos hablar igualmente del personal técnico que desarrolla sus cometidos en cuartos escalones de mantenimiento, en los que encontramos niveles de CSCE claramente inferiores a los de puestos similares en terceros escalones de mantenimiento. En todo el amplio abanico de

puestos de las Fuerzas Armadas nos podemos encontrar multitud de ejemplos similares.

- **Complementos - Complemento de dedicación especial**

El Complemento de Dedicación Especial (CDE), equivalente al Complemento de Productividad en la Función Pública, genera las mismas problemáticas que en el resto de los funcionarios, ya que en la práctica se trata de una herramienta a disposición del jefe de la respectiva unidad, para incrementar el salario de las personas que él considera oportuno, bajo criterios puramente subjetivos.

El complemento de dedicación especial debe retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeña el destino. Es, pues, un complemento cuya finalidad es pagar no lo que se hace, sino, cómo o cuánto se hace y, en su caso, de forma extraordinaria.

De nuevo nos encontramos con un reparto (o establecimiento del mismo) que se realiza primando el empleo, de esta manera será anecdótico encontrar un militar de empleo igual o superior a Comandante/Capitán de Corbeta que ocupando destino no perciba este complemento, que si bien dispone de una cantidad mínima (aproximada al 35% del Complemento de Empleo) y una máxima por empleo.

En la práctica, y en términos generales, nos encontraremos con una unidad tipo regimiento, comandada por un Coronel, a la que se le asigna una cantidad anual en concepto de CDE, y en la que el reparto real es que tanto el Coronel, como sus Tenientes Coroneles, se les fija la cuantía del CDE, normalmente en porcentaje superior al 35% (70%), posteriormente los militares con empleo de Comandante se les asigna en su valor mínimo, y de la parte restante del presupuesto anual de ese concepto, se hace un reparto entre los distintos empleos militares, y dentro de cada uno de esos empleos, el personal del mismo percibe el CDE mediante un sistema rotatorio hasta completar la cantidad presupuestada, encontrándonos con personal de los empleos más bajos del escalafón que lo perciben una o dos veces al año.

Además en multitud de unidades el CDE sirve como arma disciplinaria o de “corrección de valores” o disuasoria como, por ejemplo, en el tema de controles de detección de drogas, o lo que sucede con el personal que no supera las correspondientes pruebas físicas anuales (sin entrar a valorar los motivos de la no superación, siendo en muchas ocasiones debido a lesiones en acto de servicio), o como recurso disuasorio contra las medidas de conciliación familiar, como son la flexibilidad horaria y la reducción de jornada (derecho que conlleva reducción de retribuciones), dejándose de cobrar el mismo si se

efectúan dichos derechos. Cabe destacar la medida más deshumana que consiste en la retirada del CDE en caso de baja médica.

COMPARATIVA CON OTROS CUERPOS AFINES DE LA ADMINISTRACIÓN.

Una aproximación a otros cuerpos afines de la administración pone de manifiesto la descompensación existente respecto del personal que presta sus servicios en la Fuerzas Armadas que se sitúan sistemáticamente en el nivel más bajo en lo que a retribuciones se refiere.

Mientras que las retribuciones medias de un soldado permanente rondan, en términos anuales, los 15.000 €, las de un Guardia Civil y Policía Nacional superan los 20.000 € (muy por encima quedarían aún policías municipales y autonómicas).

Mientras que las retribuciones medias de un Sargento de las Fuerzas Armadas ronda los 23.000 €, un Sargento de la Guardia Civil supera los 26.000€ y un Subinspector de Policía Nacional supera los 29.000€ (muy por encima quedarían aún policías municipales y autonómicas).

Mientras que las retribuciones medias de un Teniente de las Fuerzas Armadas ronda los 27.000 €, Un Teniente de la Guardia Civil o un Inspector de Policía Nacional superan los 31.000 €, (muy por encima quedarían aún policías municipales y autonómicas).

En este contraste no hemos tenido en cuenta el caso de la Tropa y Marinería temporal que no tiene parangón en ningún otro cuerpo similar de la administración y a la que bien podríamos otorgar el reconocimiento de ser el colectivo menos retribuido respecto de los servicios que prestan.

Lo anterior se desprende del simple contraste entre niveles equivalentes respecto de empleos y responsabilidades similares. Pero si a la comparación anterior incluimos la falta de compensación y/o retribución de determinados servicios señalados en apartados anteriores, el resultado es del todo elocuente.

TERCERO

Es por todo ello que AUME realiza la siguiente propuesta:

- **Tras unos años desafortunados de crisis económica en España y en correspondencia con la situación de miles o millones de trabajadores, muchos**

AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid
Tel: 680629428

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org

de los cuales han perdido sus empleos o han visto severamente reducidas sus retribuciones (siendo, en el mejor de los casos, “congeladas”), las reivindicaciones de los militares respecto de mejoras retributivas que los equiparasen al resto de la función públicas, se vieron suprimidas en íntima solidaridad con el resto de la sociedad.

Es un hecho (además en comunicaciones del propio Gobierno) que la recuperación económica es real y que la recuperación de los índices anteriores a la crisis son claros.

En consecuencia, los miembros de las Fuerzas Armadas necesitan tener una justicia retributiva consistente en la equiparación real con el resto de la función pública en cantidades y en conceptos retributivos aplicados al desempeño que se realiza.

Por lo que se insta a la modificación del Reglamento de Retribuciones para la adecuación de las retribuciones de los militares. Siendo preceptivo que una vez puesta en marcha la modificación normativa el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas emita un informe desde una comisión “ad hoc” previa a la presentación del borrador de la norma. Esta reforma tendrá que tener presente los siguientes puntos principales:

- Revisión de la regulación de los grupos retributivos con una nueva adecuación de los mismos por empleos y escalas.
- Retribución de servicios, guardias y de la disponibilidad permanente, con atención al trabajo en festivos y a la nocturnidad.
- Regulación de las percepciones por manutención y pluses.
- Revisión de la aplicación del CSCE
- Revisión de la aplicación del CDE Regulación de representación asociativa en la Comisión Superior de Retribuciones Militares.

8

AUME

Calle Baeza, 7 • 28002 Madrid
Tel: 680629428

E-mail: aume@aume.org • Web: www.aume.org