# Memoria Informe año 2025

## Observatorio de la vida militar

# ÍNDICE


PRESENTACIÓN ..... 9
RESUMEN EJECUTIVO ..... 13
I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR ..... 27
**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 ..... 31
2.2.1. Sesión ordinaria del 03 de abril de 2025 ..... 31
2.2.2. Sesión ordinaria del 3 de septiembre de 2025 ..... 31
2.2.3. Sesión ordinaria del 18 de diciembre de 2025 ..... 32
**3. VISITAS A UNIDADES MILITARES** ..... 32
3.1. COMANDANCIA GENERAL DE MELILLA ..... 33
3.2. BASE NAVAL DE CARTAGENA, MURCIA ..... 37
3.3. BASE NAVAL DE LAS PALMAS DE GC. ..... 39
3.4. AGRUPACIÓN DEL CUARTEL GENERAL DEL MANDO AÉREO DE CANARIAS 42
3.5. BRIGADA “CANARIAS” XVI, LAS PALMAS ..... 44
3.6. BRIGADA “ALMOGÁVARES” VI DE PARACAIDISTAS, PARACUELLOS DEL JARAMA, MADRID ..... 47
3.7. BASE AÉREA DE GETAFE Y ALA 35, MADRID ..... 49
3.8. BRIGADA “GUZMÁN EL BUENO” X, CERRO MURIANO, CÓRDOBA ..... 51
**4. OTRAS ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO** ..... 54
4.1. ASISTENCIA A ACTOS INSTITUCIONALES ..... 54
4.2. ASISTENCIA A REUNIONES PROTOCOLARIAS Y DE TRABAJO ..... 57
4.3. CONFERENCIAS Y ACTOS ACADÉMICOS ..... 61
**5. PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR** ..... 62
**ANEXOS A LA MEMORIA ANUAL DEL AÑO 2025** ..... 67
ANEXO A NOTICIAS EN PRENSA SOBRE EL OVM ..... 69
II. INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR ..... 77
1. EFECTIVOS DE PERSONAL ..... 80
1.1. PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO ..... 80
1.1.1. Cuadros de mando ..... 85
1.1.2. Personal militar de complemento ..... 85
1.1.3. Personal militar de tropa y marinería ..... 87

1.1.4. Situación de la mujer en las Fuerzas Armadas ..... 91
1.2. PERSONAL MILITAR APTO CON LIMITACIONES (APL) ..... 94
1.3. PERSONAL MILITAR EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE RESERVA ..... 96
1.4. PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS ..... 99
1.5. PERSONAL MILITAR RESERVISTA ..... 101
1.5.1. Reservistas voluntarios ..... 102
1.5.2. Reservistas de especial disponibilidad ..... 106
1.6. PERSONAL MILITAR RETIRADO ..... 107
2. EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2025 ..... 110
2.1. DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS ..... 110
2.2. INICIATIVAS Y QUEJAS RELATIVAS AL RÉGIMEN DE PERSONAL Y A LAS CONDICIONES DE VIDA ..... 111
2.2.1. Subsecretaría de Defensa ..... 114
2.2.2. Dirección General de Personal ..... 119
2.2.3. Ejército de Tierra ..... 121
2.2.4. Armada ..... 125
2.2.5. Ejército del Aire y del Espacio ..... 130
2.2.6. Cuadros comparativos iniciativas y quejas ..... 132
2.2.7. Conclusiones ..... 133
2.2.8. Defensor del Pueblo ..... 133
2.2.9. Temas trasladados directamente al Observatorio de la vida militar ..... 135
2.3. EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (COPERFAS) ..... 136
2.3.1. Las asociaciones profesionales de las FAS y las asociaciones de retirados y con discapacidad ..... 136
2.3.2. Composición y designación de los componentes del COPERFAS ..... 138
2.3.3. Plenos del COPERFAS ..... 141
2.3.4. Disposiciones normativas tratadas en las sesiones del COPERFAS ..... 143
2.3.5. Asuntos debatidos en los plenos del COPERFAS ..... 144
2.3.6. Comisiones temporales del COPERFAS ..... 147
2.3.7. Peticiones de información de las asociaciones profesionales ..... 147
2.3.8. Medidas de apoyo a las asociaciones profesionales. ..... 148
2.3.9. Otras actividades ..... 149
2.4 RECURSOS JURÍDICOS ..... 149
2.5. ESTADÍSTICA DISCIPLINARIA ..... 153
2.6. ACTIVIDAD PENAL DE LOS TRIBUNALES MILITARES ..... 157
2.6.1 Actividad penal del Tribunal Militar Central y Tribunales Militares Territoriales ..... 157
2.6.2 Actividad Tribunal Supremo Sala V de lo Militar ..... 162
2.7. SITUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS

ARMADAS ..... 162
2.7.1. Valoración del protocolo ..... 165
2.7.2. Datos estadísticos ..... 166
2.7.3. Memorias individuales por UPA ..... 168
2.7.4. Materialización de la prevención de acoso en la enseñanza de formación. ..... 174
2.8. APOYO AL PERSONAL ..... 185
2.8.1. Apoyo a heridos y familiares de fallecidos ..... 185
2.8.2. Apoyo a la discapacidad ..... 187
2.8.3. Condiciones de vida y trabajo en las unidades ..... 191
2.8.4. Condiciones de vida y trabajo en operaciones internacionales ..... 198
2.8.5. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) ..... 205
2.8.6. Los Centros de Educación Infantil (CEI) ..... 213
2.8.7. Salas de lactancia ..... 217
2.9. LA CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS. ..... 218
2.9.1. Modificaciones a textos legales, actualización normativa y criterios interpretativos emitidos en 2025 ..... 218
2.9.2. Proyectos sobre mejoras de las condiciones de conciliación de la vida profesional, personal y familiar ..... 220
2.9.3. Relación de las medidas de conciliación a las que se acogen los militares. Evolución global y medidas concedidas durante el año 2025 ..... 220
2.9.4. Evolución particular del número de militares que se han acogido a alguna medida de conciliación entre 2021 y 2025 ..... 222
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 ..... 236
2.10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PERSONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS ..... 246
2.10.1 Razones para la movilidad geográfica ..... 247
2.10.2 Los traslados. Estímulos, problemas y factores que afrontan los militares por la movilidad 248
2.10.3 Los desplazamientos ..... 275
2.10.4 Conclusiones respecto a la movilidad del militar ..... 279
**3. LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN LA CARRERA MILITAR** ..... 282
3.1. ACCESO A LA CARRERA MILITAR Y RECLUTAMIENTO ..... 283
3.2. SALIDAS PROFESIONALES DEL MILITAR ..... 291
3.2.1. Apoyos y programas específicos para la desvinculación del personal militar... 292
3.2.2. Seguimiento del año 2025 de las 40 medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados ..... 302
3.3. ENSEÑANZA MILITAR ..... 313
3.3.1. Oficiales y suboficiales egresados ..... 314
3.3.2. Bajas en las academias, escuelas y centros docentes militares de formación..... 315

3.3.3. Procesos de promoción ..... 316

3.3.4. Evaluación de la enseñanza ..... 322

3.4 ASCENSOS Y EVALUACIONES ..... 328

3.4.1. Personal evaluado para el ascenso ..... 329

3.4.2. Personal evaluado para la asistencia a cursos ..... 331

3.4.3. Evaluaciones para la renovación de compromiso, compromiso de larga duración y condición de permanente ..... 332

3.4.4. Renuncias a la evaluación para el ascenso ..... 333

3.4.5. Personal que no puede ascender por haber superado el número máximo de evaluaciones ..... 335

3.5. DESTINOS ..... 336

**4. RECONOCIMIENTOS DE CARÁCTER HONORÍFICO: RECOMPENSAS MILITARES, ASCENSOS DE CARÁCTER HONORÍFICO** ..... 339

4.1. RECOMPENSAS MILITARES ..... 339

4.1.1. Cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo rojo, azul y amarillo 339

4.1.2. Grandes cruces y cruces del mérito militar, mérito naval y mérito aeronáutico con distintivo blanco. ..... 340

4.1.3. Otras condecoraciones ..... 341

4.1.4. Menciones honoríficas ..... 342

4.2. ASCENSOS CON CARÁCTER HONORÍFICO ..... 342

5. EL INSTITUTO DE LA VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA INVIED O.A. ..... 343

5.1. LA CREACIÓN DEL INVIED O.A. ..... 343

5.2. LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA ..... 345

5.3. LA ADJUDICACIÓN DE VIVIENDAS MILITARES EN RÉGIMEN DE ARRENDAMIENTO ESPECIAL ..... 351

5.4. LA CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL ACCESO A LA VIVIENDA EN PROPIEDAD ..... 357

6. SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS ..... 358

6.1. EL COLECTIVO PROTEGIDO ..... 360

6.2. PRESTACIONES ..... 362

6.2.1. Número de prestaciones e importe de indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2025 ..... 363

6.2.2. Pensiones complementarias e importe por inutilidad para el servicio por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2025 ..... 364

6.2.3. Número de prestaciones e importe por gran invalidez por ejércitos y cuerpos comunes, reconocidas en 2025 ..... 364

6.3. SUGERENCIAS Y QUEJAS DE LOS MIEMBROS DE LAS FAS, SUS FAMILIARES O ASIMILADOS ..... 365

6.3.1. Sugerencias y reclamaciones ..... 365

6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas ..... 366

6.3.3. Eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas ..... 367

6.4. EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO ASIGNADO AL ISFAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. EVALUACIÓN DEL ALCANCE ..... 368

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 ..... 369

6.6. ASISTENCIA SANITARIA. PRESTACIONES. BREVE SITUACIÓN ACTUAL Y EVOLUCIÓN FUTURA ..... 369

6.7. ASISTENCIA SANITARIA EN EL EXTRANJERO. PRESTACIONES Y EVOLUCIÓN ..... 370

6.8. PRINCIPALES RETOS PARA EL ISFAS ..... 370

7. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR ..... 370

7.1. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS ..... 371

7.1.1. Retribuciones básicas ..... 372

7.1.2. Retribuciones complementarias ..... 373

7.1.3. Otras retribuciones e indemnizaciones ..... 377

7.2. ASIGNACIÓN RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD ..... 382

7.3. INDEMNIZACIONES Y RETRIBUCIONES DE LOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS ..... 382

7.4. RETRIBUCIONES POR PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE APOYO A LA PAZ Y AYUDA HUMANITARIA ..... 383

7.5. LA SITUACIÓN DE RESERVA ..... 384

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ..... 388

8.1. GENERALIDADES ..... 388

8.2. ESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN EN EL MINISDEF Y SU GRADO DE COBERTURA ..... 388

8.3. SINIESTRALIDAD LABORAL DEL PERSONAL MILITAR. ACCIDENTES DE TRABAJO ..... 389

8.4. UNIDAD DE COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PRL DEL MINISDEF (UCSP) ..... 390

8.5. LOS RECURSOS HUMANOS EN LA UCSP ..... 391

8.6. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES UCSP ..... 391

8.7. RESUMEN GLOBAL DE ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (SP) EN 2025 ..... 393

8.8. FORMACIÓN ..... 394

8.9. VIGILANCIA DE LA SALUD ..... 394

8.10. ACCIONES ESPECIFICAS DE PRL REALIZADAS EN EL AMBITO DE FAS ..... 395

8.11. CURSOS Y CONFERENCIAS SOBRE PRL REALIZADAS EN EL AMBITO DE LAS FAS ..... 396

**9. NORMATIVA APROBADA** ..... 399

9.1. SUBSECRETARÍA DE DEFENSA ..... 399

9.2. EJÉRCITO DE TIERRA ..... 402
9.3. ARMADA ..... 403
9.4. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO ..... 404
ANEXOS AL INFORME ANUAL DEL AÑO 2025 ..... 406
ANEXO A EFECTIVOS DE PERSONAL ..... 408
ANEXO B. CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS ..... 416
**ANEXO C. INICIATIVAS Y QUEJAS 2022/2025** ..... 448
**ANEXO D. SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE FALTA Y TIPO DE SANCIÓN 2021/2025** ..... 450
**ANEXO E. SENTENCIAS CONDENATORIAS Y ABSOLUTORIAS 2023/2025** ..... 452
**ANEXO F. RETRIBUCIONES** ..... 454
**ANEXO G. ENSEÑANZA** ..... 456
ANEXO H. GRUPO DE LOCALIDADES PARA LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL INVIED O.A. ..... 458
**ANEXO I. CONCILIACIÓN** ..... 462
**ANEXO J. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** ..... 466
**ANEXO K. CONVENIOS IMPULSADOS POR SAPROMIL** ..... 478
**ANEXO L. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MTM Y A FACILITAR LA REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MTM** ..... 481
III. DICTÁMENES DE LA COMISIÓN DE DEFENSA EN RELACIÓN CON LOS INFORMES DEL OVM Y SU SEGUIMIENTO ..... 502
**IV. RECOMENDACIONES GENERALES** ..... 528
1. EN EL ÁMBITO DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL ..... 528
2. EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS. ..... 529
3. EN EL ÁMBITO DEL RECLUTAMIENTO Y LA ENSEÑANZA ..... 529
4. EN EL ÁMBITO DE LAS EVALUACIONES ..... 529
5. EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR ..... 530
6. EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LAS FAS ..... 530
7. EN EL ÁMBITO DE LAS RETRIBUCIONES ..... 532
9 EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FAS (ISFAS) ..... 534
**BIBLIOGRAFÍA** ..... 536
**ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS EMPLEADOS** ..... 537

# 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 2025 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 mes de junio, 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 actividades más relevantes realizadas durante el año 2025 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 complimiento 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.

El estudio específico que se está realizando sobre “Retribuciones del personal militar” se publicará en un documento separado de la Memoria Informe del año 2025.

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 2025 el Observatorio de la vida militar, ha desempeñado sus cometidos y tareas con relativa normalidad, contando únicamente con seis miembros de los nueve que por normativa tendría. A esto se añade un año más, la reducida plantilla 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, 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. Siguiendo la pauta iniciada con la memoria informe de 2024, el tema específico a tratar este ejercicio, será publicado posteriormente en un documento aparte y tratará sobre el tema de “Las retribuciones de los militares”.

### Memoria

Durante el año 2025 el Observatorio celebró tres reuniones ordinarias. 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 3 de abril de 2025, el Presidente D. Mariano Casado informó del contenido y resultados de las reuniones mantenidas con autoridades de las Fuerzas Armadas y otras organizaciones e instituciones. Finalmente, se aprobó el calendario de visitas a unidades a llevar a cabo durante el año.
- En su segunda reunión, en sesión ordinaria, celebrada el 3 de septiembre, el Presidente informó sobre la actividad institucional realizada desde la anterior reunión, haciendo una valoración positiva sobre el acto de reconocimiento llevado a cabo de forma conjunta por el Congreso y el Senado, que sirvió como colofón a la celebración del X Aniversario de puesta en funcionamiento del Observatorio.

  Finalmente se aprobó por unanimidad la Memoria Informe correspondiente al año 2024.
- En la tercera reunión celebrada el 18 de diciembre, tras el informe de actividades por parte del Presidente, se procedió a la aprobación por unanimidad, del estudio específico 2024 "El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral"

En cuanto a las visitas realizadas a lo largo del 2025, 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 llevadas a cabo han sido las siguientes:

- Unidades de la Comandancia General de Melilla.
- Base Naval de Cartagena (Murcia).
- Arsenal de las Palmas, Buque de Acción Marítima "Tornado" y Unidad de Buceo de Canarias, en las Palmas de Gran Canaria.
- Agrupación del Cuarte General del Mando Aéreo de Canarias, en las Palmas de Gran Canaria.
- Brigada "Canarias" XVI del Ejército de Tierra en las Palmas de Gran Canaria.
- Brigada "Almogávares" VI de Paracaidistas del Ejército de Tierra, en Paracuellos del Jarama (Madrid).
- Base Aérea de Getafe y Ala 35 en Getafe (Madrid).
- Brigada "Guzmán el Bueno" X del Ejército de Tierra en Cerro Muriano (Córdoba).

Como en años anteriores, las preocupaciones comunes detectadas en estas visitas, son las ya manifestadas 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 pesar de las subidas registradas en 2025, habiéndose detectado cada vez más personal que tiene un segundo empleo, lo que puede condicionar la disponibilidad. 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.

## Informe anual

La parte del documento dedicada al 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 2026 el personal militar en servicio activo totaliza 116.852 militares, lo que supone un ligerísimo incremento de 113 efectivos con respecto al año anterior. De esos 116.852 efectivos, 40.816 (34,93%) son cuadros de mando (oficiales y suboficiales), que son 160 más que en el año 2024. Por su parte, el total de efectivos de tropa y marinería, a la misma fecha 1 de enero de 2026, era de 76.036 efectivos (47 menos que el año anterior), lo que representa el 65,07% del total de personal militar en situación de servicio activo. De ellos, 13.866 son militares de carrera (18,24%) esto es, tienen una relación de servicios con las Fuerzas Armadas de carácter permanente, 444 más que el año anterior; 33.825 (44,48%) tienen un compromiso de larga duración, que suponen 1640 menos que en 2024; y por último, 28.345 (37,27%) se encuentran en su compromiso inicial, 1149 más que en 2023.

En cuanto a la situación cuantitativa de la mujer en las Fuerzas Armadas, el año 2025 finalizó con un incremento de 110 mujeres con respecto a 2024, alcanzándose el 13,2%, lo que posiciona a España, ligeramente por debajo de la media de los países de la OTAN con un 13,9%.

El personal militar apto con limitaciones (APL) que puede ocupar determinados destinos ha reflejado un notable aumento de 787 militares APL, quedando este número en la cifra de 3131, que supone el 2,67% del personal en situación de servicio activo, habiendo sido del 2,33% en 2024. La Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta situación, llegando al 3,99% de sus efectivos, siendo el 3,06% en el Ejército de Tierra y el 0,36% en el Ejército del Aire y del Espacio.

Respecto a 2024 se observa que el número de personal en reserva se ha reducido en 1237 militares. Por su parte, del total de los oficiales generales, oficiales y suboficiales que se encuentran en situación de reserva (10.503), sólo el 11,2% (1180 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 2026, eran 5146. El personal en situación de servicio en la

administración civil es de 137. Por tanto, el personal militar en las tres situaciones administrativas tratadas supone el 4,52% de los efectivos 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 2025. El número de reservistas voluntarios, a fecha 1 de enero de 2026, asciende a 2989 de los cuales el 61,8% son oficiales, el 26% son suboficiales y el 12,2% 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 un aumento de 20 efectivos con respecto al año anterior.

En lo que respecta a los reservistas de especial disponibilidad, se ha incrementado en 2022 personas respecto al 2024, alcanzando así los 11.535 (350 oficiales y 11.185 de tropa y marinería).

A lo largo del año 2025 han pasado a retiro, por las distintas causas previstas en la Ley, un total de 2946 militares, 348 más que en el año 2024.

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 2025 se han tramitado un total de 163 iniciativas, de las cuales se han inadmitido 57, se han estimado 33 y se han desestimado 39, encontrándose el resto aún en tramitación al terminar el año. Se ha producido un aumento en número con respecto a las presentadas en 2024, que fueron 153.

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 2025 se han tramitado en las Fuerzas Armadas un total de 118 quejas, de las cuales se han inadmitido 70, se han estimado 17 y se han desestimado 21, quedando 10 pendientes de resolver.

Las quejas de militares relativas al régimen de personal militar recibidas por el Defensor del Pueblo han sido 73, número mayor a las presentadas en 2024, que fueron 64. 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 y disconformidad con determinadas causas médicas de exclusión para el acceso a las Fuerzas Armadas.

En base a 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 2025 el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) ha celebrado 6 reuniones, 4 de carácter ordinario y 2 de carácter extraordinario. El pleno del COPERFAS ha debatido durante 2025 un total de 104

asuntos sobre los que se han alcanzado 22 nuevos acuerdos, habiéndose tenido conocimiento de 19 proyectos normativos. Las principales cuestiones planteadas por las Asociaciones Profesionales se refirieron a retribuciones/indemnizaciones, reservistas de especial disponibilidad, evaluaciones y ascensos, destinos, condición militar, situaciones administrativas y compromisos.

En lo que concierne a recursos jurídicos, en 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, 2233 frente a los 2025 del año 2024 y los 1166 del año 2023, 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:

- ISFAS, donde se ha pasado de 458 en el año 2025 frente a los 410 recursos en 2024.
- Reclutamiento y enseñanza militar con 304 reclamaciones en el año 2025, frente a las 276 reclamaciones en el año 2024.
- Penal disciplinario con 292 reclamaciones.
- Responsabilidad patrimonial con 247 reclamaciones.

En cuanto al estado de la aplicación del régimen disciplinario militar, durante el año 2025 se han impuesto un total de 1621 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 89,4% (1499) de las impuestas. Con respecto al año 2024 cabe constatar un ligerísimo aumento, en cuanto se han cometido 12 infracciones más.

En lo que respecta a la actividad penal de los Tribunales Militares, se constata un leve aumento en la comisión de delitos militares durante el año 2025. En este sentido, mientras que en el año 2024 se enjuiciaron un total de 156, en 2025 lo fueron 165. En lo que respecta a las sentencias condenatorias han sido 116. Al igual que en años anteriores, el ilícito penal militar más cometido ha sido el abandono de destino o residencia con 22 sentencias condenatorias.

Con respecto a los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, durante el año 2025 se han presentado 50 denuncias, una menos que el año anterior.

Por otro lado, 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 2025 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 se ha reducido con respecto a 2024, pasando de 7 a 4 y el de heridos se reduce de 65, hasta los 52.

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. Del 25-27mar25, la OADISFAS asistió al I Curso Interministerial sobre Accesibilidad Cognitiva, impartido en la sede central del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Por otro lado, para apoyar el cumplimiento de la normativa en vigor, se realizaron en noviembre de 2025 la XII y XIII 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 145 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 2025 se han realizado 4 inspecciones conjuntas por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos:

- Ejército de Tierra:
    - Mando de Operaciones Especiales (MOE) y USAC "Alférez Rojas Navarrete" (Alicante).
- Armada:
    - Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña (ESENGRA) (Ferrol, A Coruña).
    - Escuela de Especialidades "Antonio de Escaño" (Ferrol, A Coruña).
- Ejército del Aire y del Espacio.
    - Agrupación de la Base Aérea (BA) de Cuatro Vientos (Madrid).

Por su parte, el Ejército de Tierra ha llevado a cabo inspecciones específicas a 2 acuartelamientos, la Armada a 2 unidades y el Ejército del Aire y del Espacio no ha efectuado inspecciones específicas a lo largo de 2025.

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 2025 se ha producido un notable incremento de participación de militares respecto a años anteriores, pasando de 12.054 militares desplegados en 2023 y los 16.809 en 2024, a 21.696 en 2025, que se traduce en que más del 18,57% de los efectivos totales 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 lo que respecta a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), en el presente documento se hace referencia a la actividad principal llevada a cabo durante 2025 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 446, incluyendo personal civil y militar, apreciándose una disminución con respecto al año anterior con 478.

En cuanto a conciliación en las FAS, a lo largo de 2025, se han producido modificaciones a textos legales para adaptarse a la nueva normativa. El número de militares que a lo largo del 2025 se han acogido a alguna medida de conciliación es de 28.828, cifra ligeramente inferior a la de años anteriores. 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.

A continuación, 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 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 841 en 2024, a las 938 en el 2025. Sin embargo, hay que resaltar que las solicitudes para el acceso en el año 2025, han reflejado una disminución de un 4,3% respecto del año 2024, pasando de las 2993 solicitudes de entonces, a 2865 en el año 2025, y de una ratio de 3,55 solicitantes por plaza a 3,00. Cabe señalar que, en 2021, solo cuatro años antes, esa ratio era de 6,25, siendo en el año 2025 menos de la mitad los solicitantes por plaza que en dicho año.

Por lo que respecta al acceso a las escalas de suboficiales por acceso directo, el número de plazas ofertadas ha aumentado pasando de las 239 en 2024 a las 324 en 2025, quedando sin cubrir 15 de ellas y apreciándose una disminución de la ratio de solicitantes por plaza, situándose ésta en los 4,63 del año 2025. 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 8884 plazas en el año 2025, produciéndose un aumento con respecto al año anterior, en el que se ofertaron un total de 8062 plazas. El número de

solicitantes ha disminuido (4220 menos), y ha disminuido la ratio por plaza, de 4,20 en el 2024 a 3,32 en 2025. De las 8884 plazas se han cubierto 6245 tras los procesos selectivos. 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 2025 han superado su proceso de formación y adquirido su primer empleo militar un total de 684 oficiales y 1095 suboficiales. De los primeros, 164 son mujeres y 144 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 2025 un total de 1585 plazas, 272 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 2025 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 desarrollo, 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 2025 un total de 17.855 militares, el 15,28% del total de efectivos, han estado inmersos en algún proceso de evaluación de los previstos en la norma en vigor. Durante 2025 se han producido 1215 (214 Oficiales, 659 Suboficiales y 342 de Tropa y Marinería) renuncias a la evaluación para el ascenso, mientras que durante 2024 el número total de renuncias fue de 455. El aumento de 760 renuncias de 2024 a 2025 se debe principalmente al aumento de éstas en el ET en los empleos de SBMY (55 en 2024 frente a 467 en 2025) y CBMY (37 en 2024 frente a 297 en 2025). En 2025, se añaden un total de 445 (232 Oficiales y 213 Suboficiales) cuadros de mando que no podrán ascender de forma definitiva, por haber superado el número de renuncias a sucesivas evaluaciones.

En 2025 se han producido 21.471 cambios de destino en los tres ejércitos. Son 1491 cambios más que en el año 2024 y de ellos 5570 son forzosos y 15.721 voluntarios.

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 las actividades 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, que percibe durante el año 2025 el 20,6% del total de personal militar, la adjudicación de viviendas militares en régimen de arrendamiento especial y la concesión de ayudas económicas para el acceso a la vivienda en propiedad.

Seguidamente este informe contiene 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 43.520 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.

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. Un informe específico encomendado será realizado durante el año 2026, para ser presentado este mismo año.

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 2025, así como, 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 2025 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 2025 DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

# I. MEMORIA ANUAL DEL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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. Por lo tanto, la presente memoria se formula en cumplimiento de lo dispuesto en este precepto.

La actividad del Observatorio, durante el año 2025, ha continuado incrementándose notablemente, en cuanto a su presencia institucional y pública en diversos actos y actividades. Para ello, se han realizado un número de visitas a unidades adecuado para recabar información directa, lo que resulta de gran utilidad para la elaboración del informe anual y fundamentalmente para el estudio específico, que este año tratará sobre las retribuciones en las FAS. También, 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 de alguno de sus miembros.

Al final de esta memoria se añade, en el anexo A, una recopilación de noticias de la prensa nacional que hacen referencia o aluden al OVM, las cuales se han incrementado notablemente este pasado año 2025.

# 2. ACTIVIDAD DEL OBSERVATORIO

## 2.1. COMPARECENCIA ANTE LAS COMISIONES DE DEFENSA

El OVM se encuentra regulado en la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y está compuesto por cinco miembros elegidos por el Congreso de los Diputados y otros cuatro por el Senado, entre personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la defensa, en el de recursos humanos o en el de derechos fundamentales y libertades públicas. Su nombramiento se efectuará por mayoría absoluta con el apoyo de, al menos, tres Grupos Parlamentarios en cada Cámara y por un periodo de cinco años.

Entre sus funciones se encuentra elaborar anualmente un informe, el cual incluirá una memoria que recogerá su actividad a lo largo del ejercicio correspondiente, así como el estado de la condición de militar en lo relativo a los asuntos de su competencia y las recomendaciones pertinentes para su mejora, que será presentada ante las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado. La Comisión de Defensa del Congreso 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

El Presidente del Observatorio de la vida militar compareció el pasado 19 de mayo ante la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados en cumplimiento al artículo 54.4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, para informar sobre la Memoria-informe correspondiente al año 2023, que incluye recomendaciones generales, así como conclusiones y recomendaciones específicas sobre la situación de la movilidad geográfica, que derivan del estudio sobre “La movilidad geográfica del militar”.

Durante su intervención, el presidente del OVM destacó una reducción de efectivos en las Fuerzas Armadas, señalando que a principios de 2024 había una pérdida de más de 500 efectivos respecto al año anterior. Esta tendencia preocupa al Observatorio, que propone aumentar la plantilla hasta alcanzar al menos los 135.000 efectivos para garantizar la operatividad y compensar el impacto de las medidas de conciliación.

Un tema central fue la movilidad geográfica, analizada en un estudio específico que describe la política actual como anticuada. El presidente subrayó que factores como las bajas retribuciones, la escasez de viviendas militares y el alto precio de los alquileres generan un malestar elevado, provocando incluso renuncias a ascensos para evitar traslados. Ante esto, se recomendó la elaboración de un nuevo marco legal y un plan integral de apoyo que incluya compensaciones por gastos de instalación, ayudas para el empleo de los cónyuges y soluciones a la escolarización en comunidades con lenguas cooficiales.




FOTOGRAFÍA M-1 Fuente: OVM. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Congreso.

En cuanto a las retribuciones, el presidente calificó de urgente una solución definitiva que dignifique la profesión y sirva como reclamo para el ingreso de jóvenes. Aunque se valoró positivamente la reciente subida lineal de 200 euros, y 100 adicionales para tropa, la mayoría de los grupos parlamentarios y el propio presidente coincidieron en que es insuficiente para resolver problemas estructurales y equiparar el salario al de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Además, se denunció el deterioro de infraestructuras en bases y acuartelamientos, así como la falta de personal civil destinado en las oficinas del ISFAS, lo que afecta directamente a la calidad de vida y los servicios de salud de los militares.

Finalmente, el Observatorio reclamó una mayor independencia institucional mediante la dotación de un presupuesto propio y un reglamento que defina su estatuto, evitando la dependencia financiera del Ministerio de Defensa. El presidente cerró enfatizando que, pese a estas carencias, el compromiso del personal militar con la Defensa se mantiene firme, pero requiere de una voluntad política real que pase del diagnóstico a la acción legislativa y económica.

A continuación, las intervenciones de los representantes de los grupos parlamentarios mostraron tanto puntos de encuentro en las preocupaciones como diferencias significativas en la valoración de las medidas adoptadas por el Gobierno. Todos los grupos, aunque con matices y reproches políticos, coincidieron en la necesidad de mejorar las condiciones retributivas y de vida del personal militar y en la importancia del trabajo del Observatorio.

Posteriormente, el 16 de julio de 2025, se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (Serie D número 115), el Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 26 de junio de 2025, en relación con la citada Memoria-informe, incluyendo 89 recomendaciones.

### 2.1.2 Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Senado

El presidente del Observatorio de la vida militar compareció el pasado 12 de noviembre ante la Comisión de Defensa del Senado en cumplimiento al artículo 54.4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, para informar sobre la

Memoria-informe correspondiente al año 2023, que incluye recomendaciones generales, así como conclusiones y recomendaciones específicas sobre la situación de la movilidad geográfica, que derivan del estudio sobre “la movilidad geográfica del militar”. Por otra parte, habiendo sido publicada y difundida la Memoria-informe correspondiente al año 2024, ésta fue también presentada a la Comisión de Defensa del Senado en la misma sesión, reseñando el presidente del OVM que muchas de las recomendaciones recogidas son comunes a ambos informes.



FOTOGRAFÍA M-2 Fuente: OVM. Comparecencia ante la Comisión de Defensa del Senado.

El presidente en su intervención y a modo de resumen, advirtió sobre la preocupante falta de personal en las unidades, agravado por el personal presente que concilia, lo que compromete la operatividad, y señaló dificultades crecientes en el reclutamiento. El asunto central fue la urgencia de reformar un sistema retributivo que calificó de "desfasado", subrayando que los bajos salarios impiden a muchos soldados vivir con dignidad y desincentivan el ingreso de nuevos efectivos. También subrayó que la normativa de movilidad geográfica está desactualizada, reclamando asimismo soluciones para el acceso a la vivienda y la escolarización en zonas con lenguas cooficiales. Finalmente, solicitó a las Cortes un presupuesto propio y más medios para que el Observatorio pueda cumplir con los crecientes encargos legales, sin depender financieramente del Ministerio de Defensa.

Por parte de los grupos políticos, solamente asistieron a la comparecencia representantes del Grupo Popular y del Socialista. Este último puso en valor el esfuerzo económico realizado por el Gobierno, destacando que desde 2020 se han invertido más de 1000 millones de euros en mejoras retributivas, incluyendo el incremento lineal de 200 euros para 2025. El portavoz socialista defendió los avances en conciliación, así como la gratuidad de los centros de educación infantil (CEI) militares y la mejora de las compensaciones por movilidad, que han aumentado un 65% de media. No obstante, reconoció que aún persisten retos importantes en materia de vivienda y en la tendencia descendente de solicitudes de ingreso, reafirmando el compromiso del Gobierno de poner a las personas en el centro de la política de Defensa.

El representante del Grupo Popular centró su intervención en el desequilibrio entre las inversiones multimillonarias en armamento y la "marginalización" de los recursos humanos, cuestionando por qué no se destinan fondos suficientes para dignificar la profesión mientras se asignan créditos de miles de millones a programas materiales. Asimismo, mostró su preocupación por la situación de los hijos de militares que deben ocultar la profesión de sus padres por presión social, y además propuso revisar el modelo de los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), para que los militares no

tengan que abandonar las Fuerzas Armadas al cumplir los 45 años, aprovechando así su talento y experiencia.

## 2.2. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Durante el año 2025, el Observatorio de la vida militar celebró tres reuniones ordinarias, además de diversas reuniones de trabajo.

### 2.2.1. Sesión ordinaria del 03 de abril de 2025

El 3 de abril se llevó a cabo, en la sala de juntas de la sede del Observatorio, la primera reunión del Observatorio de la vida militar en sesión ordinaria, siendo los asuntos más relevantes tratados en la misma; la aprobación del acta de la sesión ordinaria celebrada el día 2 de diciembre de 2024, la presentación por parte del Presidente, al resto de observadores, de la información en relación con la actividad institucional, reuniones mantenidas con autoridades de las Fuerzas Armadas y otras instituciones y organizaciones, y actividades proyectadas para los siguientes meses y, finalmente, se llevó a cabo la aprobación del calendario de visitas del Observatorio a unidades de las Fuerzas Armadas durante 2025.

### 2.2.2. Sesión ordinaria del 3 de septiembre de 2025

El 3 de septiembre se llevó a cabo la segunda reunión del Observatorio de la vida militar en sesión ordinaria. Los asuntos más relevantes tratados en la misma fueron, primero, la aprobación del acta de la sesión ordinaria celebrada el día 03 de abril. Segundo, el habitual informe del presidente en relación con la actividad institucional, reuniones mantenidas con autoridades de las Fuerzas Armadas y otras instituciones y organizaciones, y se repasaron las actividades proyectadas para los siguientes meses. En este apartado, destacar la valoración que hizo el presidente sobre el acto de reconocimiento llevado a cabo conjuntamente por el Congreso y el Senado en el salón de los “Pasos Perdidos” en el recinto del Congreso, considerándolo muy positivamente ya que apoya la labor del Observatorio de la vida militar y contribuyó a realzar y dar difusión a la labor realizada por el mismo. Y, finalmente, se aprobó por unanimidad la Memoria-informe del OVM, correspondiente al año 2024.




FOTOGRAFÍA M-3 Fuente: OVM. Segunda sesión ordinaria del año 2025 del Observatorio.

### 2.2.3. Sesión ordinaria del 18 de diciembre de 2025

El 18 de diciembre se celebró la tercera reunión en sesión ordinaria del Observatorio de la vida militar, la cual tuvo lugar de nuevo, en la sala de juntas de la sede del Observatorio. Los asuntos tratados más relevantes fueron; la aprobación del acta de la sesión ordinaria celebrada el día 3 de septiembre de 2025 y, como siempre, el informe del presidente en relación con la actividad institucional, las reuniones mantenidas con autoridades de las Fuerzas Armadas y otras instituciones y organizaciones, y las actividades ya proyectadas para el año 2026. También se aprobó por unanimidad el estudio específico 2024 “El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral”. Y finalmente, se habló sobre la elección del tema para el estudio específico del año 2026, quedando este pendiente de decisión.

## 3. VISITAS A UNIDADES MILITARES

Las visitas realizadas durante el año 2025 fueron aprobadas por los miembros del Observatorio en relación con el tema específico de estudio: “Las retribuciones en las FAS”. Este tema había sido aprobado en la sesión ordinaria del 2 de diciembre de 2024, para lo que se realizaron las siguientes visitas:

- Visita a la Comandancia General de Melilla.
- Visita a la Base Naval de Cartagena, Murcia.
- Visita al Arsenal de Las Palmas, el Buque de Acción Marítima “Tornado” y a la Unidad de Buceo de Canarias, en Las Palmas de Gran Canaria.
- Visita a la Agrupación del Cuartel General del Mando Aéreo de Canarias, en Las Palmas de Gran Canaria.
- Visita a la Brigada “Canarias” XVI, en Las Palmas de Gran Canaria.
- Visita a la Brigada “Almogávares” VI de Paracaidistas, en Paracuellos del Jarama, Madrid.

- Visita al ALA 35 y la Base Aérea de Getafe, Madrid.
- Visita a la Brigada “Guzmán el Bueno” X en Cerro Muriano, Córdoba.

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, al igual que en lo relativo a las retribuciones del personal militar destinado. 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.

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

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 tránsito 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.

## 3.1. COMANDANCIA GENERAL DE MELILLA

El OVM realizó la primera visita del año a la Comandancia General de Melilla (COMGEMEL), el 7 y 8 de mayo de 2025, a la que asistieron cuatro Observadores y cinco miembros del Órgano de Trabajo Permanente (OTP) del OVM. En primer lugar, hay que destacar que la Comandancia constituye un mando de segundo nivel del Ejército de Tierra, y está directamente subordinado al Mando de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife. En la sede de la Comandancia, tuvo lugar una presentación general en la que se destacaron diversas características propias de la plaza de Melilla. Entre ellas y como más relevante, su aislamiento de la península y las consecuencias de tal situación: lejanía, carestía del transporte, carestía de la vivienda (alquileres elevados y poca oferta), dificultades para la llegada de recursos materiales, especialmente los áridos para construcción, escasez de empresas y servicios en todos los órdenes, asistencia sanitaria limitada, etc. Se expuso la situación militar de la plaza, sus diversas características, dimensiones, ubicación, infraestructuras e instalaciones, así como los servicios que se prestan a los militares destinados en ella y los diferentes apoyos que recibe su personal.



FOTOGRAFÍA M-4 Fuente: COMGEMEL. Visita a la Comandancia General de Melilla

Globalmente, el personal cuenta con una edad media 3 años superior a la media nacional, con 12 años de experiencia militar y el 62% es natural de Melilla. Las mujeres militares representan el 8,4% del personal, dato inferior a la media nacional que se encuentra en el 13,2% actualmente.

Las unidades de la Comandancia participan en el turno general de rotación en operaciones en el exterior y su disponibilidad es, cuando menos, la misma que en el resto de España, contando con un elevado grado de disponibilidad.

Desde la Comandancia se atiende al interés por la promoción profesional y por la incorporación a la vida laboral, impartiendo cursos de apoyo como el de ascenso a cabo, para la permanencia, para acceso a la academia de suboficiales por promoción interna, etc.

En cuanto a los Alojamientos Logísticos Militares (ALM) de la tropa existen los siguientes, y con las capacidades que se indican:

- ALM Base “Alfonso XIII”: 207.
- ALM “Millán Astray”: 243.
- ALM “Pedro de Estopiñán”: 44.
- ALM “Primo de Rivera”: 112.
- ALM “Capitán Paz Orduña”: 68.

En total, unas 670 plazas de alojamiento para las que no existen listas de espera, aunque en situación mejorable. Igualmente, se constatan carencias en los vestuarios.

El personal de la Comandancia dispone de un Centro de Educación Infantil (CEI) localizado en la ciudad y con capacidad para 78 niños distribuidos en 6 aulas, por edades.

A continuación, y como centro de la visita, se realizaron las reuniones con el personal de las escalas de tropa, suboficiales y oficiales en el Acuartelamiento “Millán Astray” y en la Base “Alfonso XIII”,

para obtener información sobre “las retribuciones del militar”, asunto que será objeto del estudio específico, si bien, se trataron otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen del personal, las vicisitudes que afectan a los allí destinados y otras preocupaciones y necesidades sentidas por los militares, y que se resumen a continuación:

1. Situación retributiva y crisis de poder adquisitivo: Es general la percepción de que los salarios son una insuficiencia crítica, señalando que el incremento lineal de 200 euros brutos aplicado en abril de 2025, no logra paliar la pérdida de poder adquisitivo acumulada, que se estima superior al 70% en los últimos veinte años. Esta situación genera un agravio comparativo con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuyos sueldos son más atractivos, incentivando que personal cualificado abandone el Ejército para ingresar en la Guardia Civil o la Policía Nacional. También se considera insuficiente y mal distribuido el Complemento de Dedicación Especial (CDE), en las unidades de la plaza, donde en algunos casos resulta inferior al percibido en la península, pese a las mayores exigencias operativas.

2. Indemnizaciones, dietas y costes de movilidad: Existe un profundo malestar debido a que las dietas y las indemnizaciones por comisión de servicio no se han actualizado en dos décadas, provocando que, en muchas ocasiones, el militar deba poner dinero de su bolsillo para realizar actividades ordenadas por el mando. A esto se suma la obsolescencia de las ayudas al transporte y la reducción de rutas marítimas y aéreas, lo que encarece y dificulta enormemente los desplazamientos a la península, aumentando el aislamiento de la plaza.

3. Conciliación, operatividad y carga de trabajo: Se ha detectado que la aplicación de medidas de conciliación está generando desequilibrios internos, ya que el personal que no se acoge a ellas debe asumir una sobrecarga de guardias y servicios. Esta presión, sumada a la baja remuneración específica por ejercicios y maniobras, está provocando, sobre todo en las escalas de Tropa, un aumento de las bajas médicas previas a estas salidas, atribuible a la falta de incentivos y al desgaste acumulado, lo que afecta directamente a la preparación y disponibilidad de las unidades. De forma generalizada se plantea que la retribución económica de guardias, servicios y un fuerte incremento en las indemnizaciones por ejercicios y maniobras, permitiría mejorar la equidad, reducir el personal que se acoge a las medidas de conciliación, disminuir las tensiones internas que provocan las bajas de personal para no realizar servicios y ejercicios, y aumentar la eficacia operativa.

4. Desarrollo de la carrera profesional y promoción interna: El personal manifiesta inquietud por la elevada exigencia de los requisitos para ascenso y por la lentitud de los procesos selectivos, así como por el incremento de las renuncias al ascenso y a cursos de perfeccionamiento, incluso en empleos de oficiales, para evitar la movilidad geográfica. Se considera necesario reforzar la permanencia de la tropa dentro de las Fuerzas Armadas, mejorar los itinerarios de promoción interna y corregir determinadas medidas normativas que continúan afectando de forma negativa a colectivos que ingresaron antes de determinadas reformas como, por ejemplo, la obligación de cesar en el destino tras el compromiso inicial de seis años. También se han expuesto casos individuales que evidencian rigideces administrativas que perjudican la progresión profesional y las expectativas económicas futuras del personal afectado.

5. Estado de las infraestructuras y vivienda: Las condiciones de vida y el estado de las infraestructuras constituyen otro motivo de inquietud. En ambos acuartelamientos se detecta un deterioro significativo de alojamientos, residencias y zonas comunes, con problemas de humedad, suciedad, hacinamiento, deficiencias en duchas y taquillas, falta de seguridad para los efectos personales y presencia de materiales potencialmente peligrosos en algunos edificios. Las viviendas militares presentan un mantenimiento insuficiente, lo que limita la movilidad del personal y dificulta el acceso a alojamientos dignos, especialmente para la escala de tropa. Se registran cortes frecuentes de agua y carencias en infraestructuras básicas, así como edificios inacabados por dificultades logísticas y de contratación. En determinadas instalaciones existen también deficiencias en los servicios de restauración y ausencia de cantinas por no haber contrata.

6. Recursos humanos y factores sociales: Se observa una falta de personal en ciertas unidades y un envejecimiento progresivo de la escala de suboficiales, lo que complica la planificación táctica. Además, las familias enfrentan dificultades adicionales relacionadas con la escolarización de los hijos y la incertidumbre económica al perder complementos específicos cuando deben cambiar de situación administrativa fuera de la ciudad autónoma.

7. Aspectos de apoyo y bienestar social: Como contrapunto positivo, el personal destaca la excelente labor de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), que son percibidas como una herramienta útil y accesible. Igualmente, se valora muy positivamente la calidad de las instalaciones y actividades del Centro Deportivo Sociocultural Militar (CDSCM), que actúa como un eje fundamental para la cohesión social y el bienestar de los militares y sus familias en la plaza.

En conclusión, las reuniones reflejan una percepción generalizada de preocupación asociada a retribuciones insuficientes en futuros destinos en la península, sobrecarga de trabajo no adecuadamente compensada, dificultades en la conciliación y en la carrera profesional, y deficiencias relevantes en infraestructuras y condiciones de vida.

Tras la finalización de las reuniones de trabajo, los miembros del Observatorio realizaron visitas a las instalaciones del Acuartelamiento “Millán Astray” y de la Base “Alfonso XIII” con el objeto de conocer de primera mano las condiciones de vida, trabajo y apoyo al personal militar destinado en la plaza de Melilla. Estas visitas permitieron contrastar sobre el terreno gran parte de las cuestiones planteadas durante las reuniones, especialmente en lo relativo al estado de las infraestructuras y a la calidad de los servicios disponibles.

Se inspeccionaron los alojamientos de la escala de tropa y las residencias de cuadros de mando, constatándose la necesidad de acometer reformas urgentes en diversas dependencias, tanto por el deterioro estructural como por las deficiencias en habitabilidad y mantenimiento. Además, se visitaron comedores, gimnasios y las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), lo que permitió obtener una visión global de los recursos de apoyo disponibles para el personal destinado en ambas instalaciones.

En relación con las OFAP, se constató que en la plaza existen cinco oficinas activas. Todas ellas disponen de locales propios y cuentan con espacios adecuados para la atención personalizada, acceso a internet, salas de estudio y paneles informativos. La difusión de la información se realiza por

distintos canales, incluyendo mensajería instantánea, lo que facilita el acceso del personal a los servicios y recursos disponibles.

Igualmente, se realizó una visita al Centro Deportivo Sociocultural Militar (CDSCM) de Melilla, compuesto por los núcleos “Cabo Noval”, destinado principalmente al personal de la escala de tropa, e “Hípica General Bañuls”, orientado al personal de oficiales y suboficiales. Estos centros cumplen una función esencial como elemento de apoyo a la preparación física, la acción social y la integración familiar, fomentando la cohesión, el compañerismo y la calidad de vida del personal militar y de sus familias.

Las instalaciones del CDSCM presentan un elevado nivel de calidad, con amplias zonas ajardinadas, instalaciones deportivas completas, gimnasios, piscinas, áreas ecuestres, salas para actividades culturales y servicios de restauración, lo que permite el desarrollo de actividades deportivas, formativas, sociales y recreativas a lo largo de todo el año. Se observa una preocupación constante por el mantenimiento y la mejora continua de estas instalaciones, lo que las convierte en un referente positivo dentro del conjunto de infraestructuras visitadas.

En términos generales, las visitas permitieron identificar un contraste claro entre, por un lado, el deterioro de determinados alojamientos e infraestructuras operativas, que requieren actuaciones de modernización y mantenimiento con carácter prioritario, y, por otro, el adecuado estado y la elevada funcionalidad de las instalaciones sociodeportivas y de apoyo al personal, que contribuyen de forma significativa al bienestar y a la cohesión del colectivo militar destinado en la plaza.

## 3.2. BASE NAVAL DE CARTAGENA, MURCIA

El OVM llevó a cabo, los días 23 y 24 de septiembre de 2025, una visita a la Base Naval de Cartagena, comprendiendo el Arsenal de Cartagena (ARCART), el Cazaminas “DUERO” de la Fuerza de Medidas Contraminas (MCM) y el Centro de Buceo de la Armada (CBA).

Tras la llegada de la delegación del Observatorio al Arsenal, y siendo recibida por el Vicealmirante Jefe del Arsenal de Cartagena, se llevaron a cabo unas breves presentaciones de las unidades que serían objeto de visita, en la sala de conferencias de la Ayudantía Mayor.

Del Arsenal cabe subrayar que dispone de una plantilla orgánica muy ajustada, tanto de personal militar como de personal civil, en relación con la carga de trabajo que asume. El porcentaje global de cobertura de personal destinado no es muy alto, destacando el reducido porcentaje de cobertura de la plantilla orgánica en la escala de suboficiales. Con esta plantilla, el Arsenal desarrolla actividades de apoyo logístico en un entorno geográfico amplio y diverso, caracterizado por singularidades y demandas muy específicas. La limitada cobertura de personal se compensa en parte mediante el apoyo de asistencias técnicas.

Los motivos que justifican esta baja cobertura son la baja ponderación en las evaluaciones, las retribuciones reducidas en comparación con otros destinos y la carga de trabajo considerable que soporta el personal del Arsenal.

La exposición del Centro de Buceo de la Armada (CBA), a cargo del Capitán de Navío Jefe del CBA y de la Escuela Militar de Buceo (EMB), consistió en la presentación de sus capacidades y misiones, su organización, destacando su amplia dependencia funcional, tanto logística como docente, así como

su relación con todas las unidades de buceo de la Armada.

En lo referente al personal, detalló el grado de cobertura del CBA, de la EMB y de la dotación del buque de salvamento y rescate “Neptuno” A-20. Con una limitada plantilla, deben asumir funciones de carácter operativo, de mantenimiento y docentes, además de atender guardias y servicios ajenos al propio CBA, en beneficio del conjunto del Arsenal.

En lo relativo a las retribuciones, motivo principal de la visita realizada, el CN adelantó en su presentación lo que posteriormente se evidenció en las entrevistas con el personal de la escala de oficiales, suboficiales y tropa y marinería de la unidad: la existencia de diferencias retributivas entre el personal bajo su mando, en función de su encuadramiento (CBA, EMB, CBA Maniobra, CBA Mantenimiento).

Finalizó su exposición haciendo mención a lo anticuado de las infraestructuras, aunque destacó que se encuentran en proceso de modernización.



FOTOGRAFÍA M-5 Fuente: Base Naval de Cartagena. Visita al Cazaminas “DUERO”

La siguiente exposición estuvo a cargo del Capitán de Fragata Jefe de la Fuerza de Medidas Contraminas, quien, además de exponer sus cometidos y los métodos empleados, destacó también la influencia que estos tienen en el personal de la Unidad (amplia dedicación, elevado número de horas de navegación, estrés, entre otros factores).

Con respecto a las entrevistas con el personal del Arsenal, la Fuerza de Medidas Contraminas y el Centro de Buceo de la Armada, se realizaron en dos días y se estructuraron por escalas tropa y marinería, suboficiales y oficiales, como es habitual. De forma general, el personal manifestó una elevada preocupación por las retribuciones, la pérdida de poder adquisitivo frente a la inflación y los agravios comparativos tanto entre unidades como con otros colectivos, especialmente las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

A continuación se encuentra un resumen de los asuntos principales y las conclusiones de las

reuniones mantenidas, combinando los puntos clave de las diferentes escalas:

1. Insuficiencia de retribuciones, salarios y poder adquisitivo: Existe una percepción generalizada de que las retribuciones actuales son insuficientes para compensar el coste de vida y la inflación acumulada. Los militares perciben sus salarios como inferiores a los de la Guardia Civil y Policía Nacional, lo que desmotiva la permanencia en las Fuerzas Armadas. Por parte de los oficiales y suboficiales, se criticó la última subida salarial por ser lineal, lo que iguala escalas sin considerar las diferencias de empleo, responsabilidad y penosidad, y además no compensa los gastos reales.
2. Complementos, dietas e indemnizaciones: Las dietas por comisión de servicio, movilidad geográfica y manutención son consideradas escasas y no se han actualizado acordemente con los precios actuales. La distribución del complemento de dedicación especial (CDE) genera desigualdades y dudas sobre sus criterios de asignación; se demanda transparencia y un estudio profundo para clarificar su concepto y repartición. Se solicita el pago de las guardias realizadas con retribución económica, en lugar de con días libres ya que esto afecta directamente a la operatividad de las unidades. Se demanda la creación de un complemento específico por penosidad/peligrosidad para puestos específicos, como los de buceadores, los embarcados o los destinados en unidades especiales.
3. Condiciones de vida, alojamiento, movilidad geográfica y conciliación: Se señala que existen problemas graves con la disponibilidad de alojamiento digno en Cartagena, hay hacinamiento en residencias y falta de mantenimiento en viviendas militares. Por otra parte, la falta de personal provoca que la conciliación de unos genere sobrecarga de trabajo en otros, afectando la operatividad de la Base Naval. Y sobre la movilidad geográfica se destacó que la imposición de cambios de destino frecuentes (cada 2-3 años) y el alto coste de vida en destinos como Madrid hacen inviable la movilidad para algunos suboficiales.
4. Carrera profesional, formación y permanencia: Los ascensos y la promoción interna no es suficientemente atractiva debido a la consecuente y casi segura pérdida de destino y a una diferencia salarial tan pequeña que no compensa el esfuerzo. Por parte de las escalas de tropa, para ganar estabilidad laboral, se propone aumentar la edad máxima del compromiso de larga duración (45 años), aumentar personal de tropa permanente, para retener al personal con experiencia.

En conjunto, las entrevistas permitieron identificar un malestar transversal relacionado con retribuciones, incentivos, condiciones de vida, conciliación y reconocimiento profesional, que el Observatorio utilizará como base para su Memoria-informe y el estudio específico de 2025.

Tanto el día 23 como el 24 se llevaron a cabo diversos recorridos, durante los cuales se visitó el Cazaminas “Duero” de la FMCM, comprobando las condiciones de vida y trabajo de la dotación del buque. También, acompañados por el VA. Jefe del Arsenal de Cartagena, se visitaron diversas zonas del Arsenal y la Flotilla de Submarinos, incluyendo el museo. El miércoles 24, tras las entrevistas con el personal en el Arsenal, la delegación del OVM se trasladó al CBA para visitar sus instalaciones.

## 3.3. BASE NAVAL DE LAS PALMAS DE GC.

El Observatorio de la vida militar llevó a cabo, el día 21 de octubre de 2025, una visita a la Base

Naval de Las Palmas de Gran Canaria, comprendiendo el Arsenal de Las Palmas (ARPAL), el Buque de Acción Marítima (BAM) “TORNADO” y la Unidad de Buceo de Canarias (UBUCANAR), con la finalidad de tratar las condiciones de vida y trabajo del personal y sus familias, y especialmente, cuestiones vinculadas a las retribuciones del personal militar, asunto que será objeto de un estudio específico del OVM correspondiente al año 2025.



FOTOGRAFÍA M-6 Fuente: ARPAL. Visita a la Base Naval de Las Palmas de GC.

Tras la llegada de la delegación del OVM al Arsenal, y siendo recibida por el Almirante del Mando Naval de Canarias, se llevaron a cabo unas breves presentaciones de las unidades que serían objeto de visita, en la sala de conferencias del Arsenal.

El CN Jefe del Arsenal destacó que dispone de una plantilla orgánica muy ajustada, tanto de personal militar como civil, en relación con la carga de trabajo que asume.

Es de reseñar el reducido porcentaje de cobertura en la escala de suboficiales y de tropa, que alcanza un limitado porcentaje de la plantilla orgánica. Con esta plantilla ajustada, el Arsenal desarrolla actividades de apoyo logístico con trabajos de mantenimiento, aprovisionamiento, infraestructuras y sanidad, en un entorno geográfico amplio y diverso.

El perfil del militar de tropa y marinería (MTM) en el Arsenal es de una media de edad muy elevada (de 40 años aproximadamente), estando el 80 % de ellos cumpliendo el compromiso de larga duración. Se destacó que desde hace 3 ó 4 años se está teniendo una pérdida anual de personal de tropa y marinería del 5%, estimándose que esto es debido a la elevada carga de trabajo, y guardias de seguridad, así como por la carestía de la vida y la vivienda en Las Palmas, y por la necesidad de compartir habitación en los alojamientos logísticos y residencias. Todo ello hace el destino poco atractivo para el personal peninsular.

Sobre la calidad de vida y las condiciones de apoyo del personal, destacar que se está concediendo el 100% de las solicitudes para conciliación familiar, siendo la más frecuente la medida para cuidados de hijos entre 4 y 12 años.

Además de la presentación general sobre el Arsenal, se llevó a cabo una exposición,

fundamentalmente operativa, sobre el BAM “Tornado” por parte del Comandante del buque. Finalmente, el TN 2º Jefe de la UBUCANAR, además de exponer las capacidades y cometidos, expresó la necesidad de aumentar los CDE asignados a la Unidad, revisar la asignación del componente singular del complemento específico (CSCE) según los puestos de trabajo, la conveniencia de retribuir la disponibilidad permanente para los servicios y las activaciones y, finalmente, la urgente necesidad de actualizar la cuantía de las dietas.

A continuación, y como núcleo de la visita, se celebraron en un aula del Arsenal las tres reuniones con personal de las tres escalas, consecutivamente, con el propósito de recabar información sobre las retribuciones del personal militar, aunque se tuvo la oportunidad de abordar otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen de personal, la movilidad geográfica, la conciliación y las diversas vicisitudes que afectan al personal destinado en la isla, así como otras preocupaciones y necesidades expuestas por los asistentes. A las entrevistas asistió personal destinado en el Arsenal (Apoyo a la Fuerza) y personal destinado en el BAM Tornado, Unidad de Buceo de Canarias y de la Unidad de Seguridad (Unidades de la Fuerza). Al inicio de todas ellas, el presidente del OVM realizó una breve exposición sobre la naturaleza y función del Organismo.

Las observaciones y comentarios de las tres escalas, marinería, suboficiales y oficiales, sobre diferentes asuntos laborales y retributivos, se resumen en cuatro puntos que se exponen a continuación:

1. Conciliación: Tanto el personal de tropa y marinería, como los suboficiales y oficiales, presentan dificultades reseñables para conciliar la vida personal y familiar. Esto se debe al elevado número de servicios, días de navegación y activaciones, que es un estado de alerta por si hay que embarcarse o realizar cualquier servicio de buceo, de seguridad, desactivación de explosivos, u otros, quedando con un “notice to move” (NTM) muy corto. También se debe a la permanencia prolongada fuera de casa, la insularidad y la planificación limitada de los períodos de activación. La imposibilidad de planificar a corto y medio plazo genera estrés y afecta negativamente a la motivación y a la estabilidad personal.

2. Retribuciones, dietas e indemnizaciones: Sobre las retribuciones del personal, se pone de manifiesto la escasa cuantía que se cobra en concepto de dietas, cuando se realizan comisiones de servicio indemnizables (CSI) y los pluses de maniobras y de embarque en aguas nacionales. Se evidencia que las diferencias salariales entre el personal embarcado y no embarcado, fundamentalmente entre marineros y suboficiales, hace que al personal no le merezca la pena la mayor carga de trabajo y penosidad que sufre el personal embarcado. Así como los complementos por especialización son insuficientes o desiguales. El complemento de insularidad varía notablemente entre las islas mayores (Gran Canaria y Tenerife) y menores (resto de islas).

   Por otra parte, la ayuda al alquiler del Instituto de la vivienda (INVIED) no compensa adecuadamente el coste real de los alojamientos, ni su duración (3 años máximo) acompaña a los períodos de destino (2-4 años). La falta de compensación adecuada por activaciones, comisiones de servicio o guardias también contribuye a la percepción de insuficiencia económica.

3. Desarrollo profesional y promoción interna: La escasa diferencia retributiva entre empleos, la falta de incentivos reales por el ascenso y la percepción general de la Armada de que los destinos insulares son como de “segunda categoría”, afectan negativamente a la motivación del personal

para el desarrollo profesional. Además, los cambios de especialidad y la falta de estabilidad en puestos especializados reducen la continuidad operativa y la satisfacción profesional.

4. Infraestructuras, personal y seguros médicos: Se identifican carencias en la asignación de vestuarios y en plazas en los alojamientos logísticos. Con respecto al personal destinado, la falta de este, provoca sobrecarga en guardias, servicios, disponibilidad para estar activados, embarques, etc. al resto de destinados. Por otra parte, las importantes limitaciones en medios técnicos y especialidades médicas en las sociedades concertadas con el ISFAS (ADESLAS y ASISA) suscita gran preocupación. Todo ello repercute directamente en la operatividad, seguridad y bienestar del personal.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal de las tres escalas se realizó la visita a las instalaciones del ARPAL y al BAM Tornado. Se comenzó con las dependencias de la OFAP y posteriormente se visitó el gimnasio y las instalaciones deportivas. A continuación, se visitó el BAM Tornado y, finalmente, los comedores.

## 3.4. AGRUPACIÓN DEL CUARTEL GENERAL DEL MANDO AÉREO DE CANARIAS

El 22 de octubre, tras la llegada de la delegación del OVM a la Residencia de Oficiales del EA en Las Palmas, y siendo recibida por el General Jefe del Mando Aéreo de Canarias (MACAN), se llevó a cabo una breve presentación por parte del Coronel Jefe de la Agrupación del Cuartel General del MACAN (ACGMACAN).

En la presentación, se expusieron las inquietudes fundamentales, en relación con las retribuciones, que preocupan en la Unidad, destacando que la movilidad geográfica está muy condicionada por una compensación económica, que proporciona el INVIED, que es escasa, teniendo en cuenta que Canarias es la quinta Comunidad Autónoma de España con los precios de alquiler más altos.

Por otra parte, las dietas nacionales para comisiones de servicio indemnizables (CSI) están completamente desactualizadas, lo que provoca una importante dificultad para nombrar asistentes a cursos y a comisiones en la península, especialmente en Madrid. Finalmente es de destacar que solamente el 26% del personal de la Agrupación cobra el Complemento de Dedicación Especial (CDE).

A continuación, se celebraron en un aula las tres reuniones con personal de las tres escalas, consecutivamente, con el propósito de recabar información sobre las retribuciones del personal militar, así como otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen de personal, la movilidad geográfica, la conciliación y las diversas vicisitudes que afectan al personal destinado en la isla, así como otras preocupaciones y necesidades expuestas por los asistentes. Al inicio de todas ellas, el presidente del OVM realizó una breve exposición sobre la naturaleza y función del Observatorio.

Se han agrupado las observaciones y comentarios de las tres escalas; tropa, suboficiales y oficiales, sobre los diferentes asuntos laborales y retributivos, resumiéndose en los puntos que se exponen a continuación:

1. Retribuciones, dietas e indemnizaciones: Las guardias, servicios de 24 horas, comisiones de servicio y algunas especialidades no están adecuadamente indemnizadas. Las dietas,

complementos y ayudas deben actualizarse para reflejar el coste de vida actual, la exigencia de los puestos y la equidad frente a las FCSE, debido a que existen agravios comparativos frente a éstas, afectando a la motivación y retención del personal. Los complementos actuales no reflejan el esfuerzo ni la especialización de ciertas funciones, lo que provoca que puestos de alta exigencia queden desiertos. Las dietas e indemnizaciones están desactualizadas y son claramente insuficientes para compensarlos traslados, las comisiones de servicio y las maniobras y ejercicios. La información sobre ayudas económicas y pagas anticipadas es insuficiente y no hay facilidad para acceder a ellas.

2. Movilidad geográfica y conciliación: La movilidad geográfica frecuente, la insularidad y los destinos temporales dificultan la conciliación familiar. La limitación de ayudas a la vivienda a ciertos años o destinos impide la estabilidad del personal en las islas y genera desincentivos para prolongar la permanencia. La reducción de jornada por cuidado de familiares con discapacidad supone un impacto económico adicional para el que lo solicita y, por otra parte, una sobrecarga de esfuerzo y trabajo para el personal que no concilia. La posibilidad de teletrabajo en puestos administrativos podría mejorar la conciliación.

3. Desarrollo profesional y promoción interna: Hay problemas de alojamiento y limitaciones logísticas que desincentivan la participación en los cursos y formación necesaria, afectando al desarrollo profesional y los ascensos. La escasez de vacantes y las restricciones de la política del Mando de Personal (MAPER) generan incertidumbre en los ascensos y cambios de destino, especialmente para los suboficiales y oficiales en la isla. Expresan que algunos ascensos, de la Escala de Complemento y escalas técnicas de oficiales, están limitados por motivos económicos o por la organización de la propia escala, lo que genera desmotivación.

4. Seguros médicos e ISFAS: La atención sanitaria concertada de ISFAS presenta importantes retrasos en la atención, deficiencias en derivaciones y trato percibido como desigual, afectando a la confianza del personal en el sistema.

5. Trabajo del Observatorio de la vida militar: Existe un desconocimiento generalizado de la labor que realiza el OVM, y aunque es muy positiva en cuanto a la identificación de necesidades y problemas del personal militar, no siempre logra que sus recomendaciones se materialicen en objetivos concretos. Esta situación genera percepción de limitada efectividad y puede disminuir la confianza del colectivo en los mecanismos institucionales de mejora.



FOTOGRAFÍA M-7 Fuente: ACGMACAN. Visita del OVM a la ACGMACAN. Las Palmas de GC.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal de las tres escalas se realizó la visita a las instalaciones del acuartelamiento. Se comenzó con las dependencias de la OFAP y, a continuación, se visitó el gimnasio, los alojamientos y residencias logísticas y los comedores. Hay que acentuar que las instalaciones se encuentran en muy buen estado, destacando los alojamientos logísticos, tanto de los mandos como de tropa.

## 3.5. BRIGADA “CANARIAS” XVI, LAS PALMAS

El OVM llevó a cabo, el día 23 de octubre de 2025, una visita a la Brigada de Canarias XVI, y más concretamente al Regimiento de Infantería “Canarias” 50 (RI 50) y la Unidad de Servicios de Base y Acuartelamiento (USBA) “General Alemán Ramírez”, ambas unidades ubicadas en la Base del mismo nombre “General Alemán Ramírez”.

Tras la llegada de la delegación del OVM a la Base, y siendo recibida por el Coronel Jefe de la Base, debido a que el Gral. Jefe de la Brigada se encontraba desplegado en la misión UNIFIL en el Líbano, se llevaron a cabo las presentaciones, sobre la Base y la USBA “Gral. Alemán Ramírez” y posteriormente sobre el RI 50, a cargo de sus coroneles jefes, respectivamente.

Con respecto a los datos generales de la Base, se destacó que ésta es muy grande y tiene mucha actividad, con un elevado número de instalaciones e infraestructuras y de personal destinado, sin contar los comisionados y transeúntes, y es apoyada por un centenar de militares y civiles destinados en la USBA, subrayando que alcanzan una media de edad por encima de los 40 años

Con respecto a los alojamientos logísticos, la Base se encuentra al 100% de ocupación, teniendo una lista de espera de 4 mandos y 35 de tropa. Se está finalizando la construcción de un alojamiento logístico que tendrá capacidad para 180 plazas adicionales.

También se subrayó el proyecto muy demandado, del Centro de Educación Infantil (CEI), el cual se comenzó en el 2021 y quedó a medio construir por incumplimiento de contrato de la empresa adjudicataria.

Asimismo, se destacó el buen funcionamiento de los cursos SEPE de formación para el empleo y las

actuaciones en las instalaciones de la Base que realiza la Fundación Laboral de la Construcción, para la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores desempleados del sector de la construcción de la provincia de Las Palmas, en virtud del convenio firmado en el año 2022.

Finalmente, el Jefe del RI 50 expuso primero que cuenta con un grado de cobertura de su unidad bueno, con una edad media del personal de Tropa de casi 33 años. También destacó que el porcentaje de mujeres en el regimiento es sólo del 6%.

Con respecto al personal acogido a alguna medida de conciliación, reseñar que 32 militares (7 S/Of y 25 MTM) están acogidos a ellas, y que en caso de estar abierto el CEI, probablemente esta cifra se reduciría a la mitad.

Las principales inquietudes del personal de las unidades que expusieron los dos coroneles, se podrían resumir en el problema de la vivienda y el alojamiento de los militares en la plaza, la falta de transporte público hasta la Base, la necesidad de incrementar los salarios y actualizar las dietas y pluses, los problemas al desarrollo profesional debidos a la movilidad y, finalmente, la problemática con los seguros médicos concertados con ISFAS.



FOTOGRAFÍA M-8 Fuente: BRICAN. Visita a la Brigada de Canarias XVI.

A continuación, y como parte más importante de la visita, se celebraron en un aula las tres reuniones con personal de las tres escalas, consecutivamente, con el propósito de recabar información sobre las retribuciones del personal militar, asunto que constituye el objeto del estudio específico que el Observatorio desarrollará a lo largo del año 2025. Asimismo, durante el transcurso de dichas reuniones se tuvo la oportunidad de abordar otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen de personal, la movilidad geográfica, la conciliación y las diversas vicisitudes que afectan al personal destinado en la isla, así como otras preocupaciones y necesidades expuestas por los asistentes. A las entrevistas asistió diverso personal destinado en la Base, tanto del RI 50 como de la USBA. Al inicio de todas ellas, el presidente del OVM realizó una breve exposición sobre la naturaleza y función del organismo.

Se han agrupado las observaciones y comentarios de las tres escalas, MTM, S/Ofs y Oficiales, sobre

diferentes asuntos laborales y retributivos, resumiéndose en los puntos que se exponen a continuación:

1. Retribución y compensaciones insuficientes: Existe una percepción generalizada de que los salarios y complementos del personal militar no reflejan adecuadamente la responsabilidad, el riesgo, la peligrosidad ni el esfuerzo asociado a los distintos puestos.

   Se destacan agravios comparativos tanto internos, entre empleos y escalas, guardias no remuneradas, diferencias entre complementos de destino o de insularidad, como externos, respecto a las FCSE y personal de otros países en misiones internacionales.

   Las dietas y anticipos por comisiones de servicio, ejercicios y maniobras no están actualizadas con los precios reales, lo que genera gastos personales indebidos y desincentiva la participación en actividades fuera del destino habitual.

   La ayuda a la vivienda que proporciona el INVIED es insuficiente con respecto a los precios del alquiler en Gran Canaria, limitada a solamente 3 años desde que se llega destinado y no se puede percibir al llegar en el primer destino. Por otra parte, la ayuda no se recibe distinguiendo el número de hijos y la carga familiar, generando problemas de estabilidad personal y familiar.

2. Conciliación familiar y condiciones de vida: La conciliación familiar se ve gravemente afectada por la movilidad geográfica, los destinos forzosos, los cambios de unidad tras ascensos y la duración de los destinos sin cobertura adecuada de ayudas.

   La insuficiencia de alojamiento, el coste del transporte y la falta de un centro de educación infantil dificultan la vida familiar y la integración del personal en el entorno de destino.

3. Reconocimiento y motivación profesional: El personal siente falta de motivación para acceder a ascensos o para permanecer en determinados destinos, debido a que la movilidad de los militares no está adecuadamente resuelta por insuficiencia de apoyos y ayudas, incentivos económicos y dificultades logísticas.

   La percepción de trato desigual respecto a otros colectivos, como las FCSE, los funcionarios de la Administración General del Estado y administraciones autonómicas y locales. Por otra parte, ese trato desigual entre empleos reduce la motivación y genera renuncias a ascensos o cursos de formación.

   La falta de adecuación de los complementos y la ausencia de retribución por guardias y maniobras reflejan un déficit en el reconocimiento del esfuerzo profesional.

4. Formación, desarrollo profesional y carrera militar: Las oportunidades de formación y ascenso están condicionadas por factores económicos, de alojamiento y de movilidad, generando renuncias y desinterés por el desarrollo profesional.

   Hay suboficiales que opinan que, en la Escala Básica de Suboficiales, la política de reservar el 80 % de plazas para el personal de Tropa y Marinería (MTM) provoca una disminución de la nota media de los aspirantes y afecta a la calidad global de los suboficiales, generando un déficit en competencias y motivación dentro de la Escala.

5. Transparencia, información y confianza institucional: Existe desconfianza en los canales de comunicación de quejas e iniciativas, así como en la efectividad del OVM, que visitó la BRI XVI de

Canarias el año 2016, lo que limita la participación del personal en la mejora institucional. La información relevante no se transmite de manera directa ni fiable, obligando al personal a depender de medios indirectos, lo que disminuye la transparencia.

6. Condiciones operativas y riesgos: El reconocimiento formal de las Fuerzas Armadas como profesión de riesgo es un reclamo recurrente, considerando la exposición a peligros, estrés operativo y condiciones de servicio que pueden afectar tanto la integridad física como la emocional del personal. Aunque se les explica que declarar las FAS como profesión de riesgo afecta a la edad de jubilación y no tiene que beneficiar necesariamente al personal.

   Los complementos retributivos no siempre reflejan el esfuerzo o el riesgo asociado a los puestos, existiendo escasa diferencia entre unidades de alta exigencia y unidades logísticas.

7. Colaboración con empresas privadas y aprovechamiento del personal desvinculado: Se propone incrementar la colaboración con empresas privadas y facilitar la contratación de personal militar que se desvincula como personal laboral. Esta medida permitiría aprovechar la experiencia y capacitación del personal, mejorar la empleabilidad tras la carrera militar y fortalecer la relación entre las Fuerzas Armadas y el sector privado.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal de las tres escalas, y debido a que las presentaciones al principio de la jornada se extendieron más de lo programado, solamente se realizó una visita a las dependencias de la OFAP, los alojamientos de tropa y finalmente se fue a los comedores, donde la delegación comió con los mandos de las unidades, el mismo rancho que el resto del personal. Las instalaciones, en general, son bastante nuevas y están bien mantenidas.

## 3.6. BRIGADA “ALMOGÁVARES” VI DE PARACAIDISTAS, PARACUELLOS DEL JARAMA, MADRID

El Observatorio de la vida militar (OVM) llevó a cabo, el día 12 de noviembre de 2025, una visita a la Brigada “Almogávares” VI de Paracaidistas y la USBA “Príncipe” en Paracuellos del Jarama.



FOTOGRAFÍA M-9 Fuente: BRIPAC. Visita del OVM a la BRIPAC

Tras la llegada de la delegación al Cuartel General de la BRIPAC, en la Base Príncipe, y siendo recibida por su Gral. Jefe, se llevó a cabo una breve presentación por parte de los jefes de las unidades que fueron objeto de la visita.

Se presentó la estructura de la BRIPAC, esta Unidad se encuentra incluida dentro de la Fuerza Terrestre del ET y encuadrada en la División San Marcial. La BRIPAC es la Brigada de Respuesta Inmediata y de Entrada Inicial del ET.

En la presentación, se expusieron datos de los efectivos de personal y las inquietudes fundamentales, en relación con los temas de personal y las retribuciones, que preocupan en la unidad, entre ellos: la movilidad geográfica que está muy condicionada por la compensación económica, que proporciona el INVIED, que es poca y limitada en el tiempo. La escasez de alojamiento suficiente, el precio inalcanzable de la vivienda, etc. Por otra parte, se aludió a la cuestión relativa a que las dietas nacionales para comisiones de servicio indemnizables (CSI) están completamente desactualizadas, lo que provoca una importante dificultad para nombrar asistentes a cursos y a comisiones.

Se resaltó, respecto a la problemática y características del personal, que la BRIPAC es una unidad muy demandante, con una alta exigencia física y una disponibilidad permanente. También se destacó que la formación paracaidista es costosa y de largo recorrido. Todo ello no está recompensado con unas retribuciones acordes a estas características.

Como resumen de todo ello, en la exposición realizaron las siguientes propuestas:

- Implantación de un “complemento de disponibilidad”.
- Inclusión de la Zona de Paracuellos de Jarama en Grupo 0 compensación económica / Territorialidad (CNP).
- Bolsa de CDE superior a la actual.
- Retribuciones por saltos paracaidistas como la mayoría de los países europeos.
- Reducción en edad de jubilación por servicios en BRIPAC.
- Proceso de selección de personal específico, acompañado de mejoras económicas y de desarrollo profesional.

A continuación, y como parte más importante de la visita, se celebraron las tres reuniones con personal de las tres escalas, consecutivamente, donde se tuvo la oportunidad de abordar, además del asunto de las retribuciones, otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen de personal, la movilidad geográfica, la conciliación y las diversas vicisitudes que afectan al personal destinado en la unidad, así como otras preocupaciones y necesidades expuestas por los asistentes, que se resumen a continuación:

1. Insuficiencia y desigualdad en retribuciones y complementos: Las guardias, servicios de 24 horas, comisiones de servicio y algunas especialidades no están adecuadamente compensadas. Existen agravios comparativos frente a las FCSE, generando percepción de inequidad y afectando la motivación y retención del personal. Los complementos actuales no reflejan el esfuerzo ni la especialización de ciertas funciones, lo que provoca que puestos de alta exigencia queden desiertos.

La subida de 200 euros, una vez aplicada la retención del IRPF, apenas se refleja en la nómina del personal.

El hecho de estar geográficamente encuadrados dentro de la Comunidad de Madrid pone de manifiesto que, y especialmente para el personal de tropa, ningún soldado puede establecer su residencia fuera de las instalaciones de la base si no percibe una ayuda de carácter familiar. Asimismo, se observa que las retribuciones actuales no guardan la debida proporción con el incremento del precio de los alquileres en la Comunidad de Madrid, lo que dificulta el acceso a una vivienda independiente por parte del personal militar.

Existe un agravio comparativo respecto a las retribuciones de la UME, debido a que aunque las dietas son idénticas, perciben otros complementos (módulos) que incrementan significativamente la retribución en las comisiones de servicio. Existe una significativa diferencia en el complemento de dedicación especial respecto a la UME.

La bolsa destinada al CDE resulta insuficiente y requiere ampliación para beneficiar a un mayor número de efectivos.

2. Problemas de conciliación y movilidad geográfica: La movilidad geográfica frecuente, y los destinos temporales dificultan la conciliación familiar. La limitación de ayudas a la vivienda a ciertos años o destinos impide la estabilidad del personal y genera desincentivos para prolongar la permanencia. La reducción de jornada por cuidado de familiares con discapacidad supone un impacto económico adicional.

   La insuficiencia de alojamientos y residencias logísticas limita la movilidad del personal.

3. Dificultades para la formación y desarrollo profesional: Las dietas son claramente insuficientes, hay problemas de alojamiento y limitaciones logísticas que desincentivan la participación en los cursos y formación necesaria, afectando el desarrollo profesional y los ascensos. La escasez de vacantes y las restricciones de las mismas generan incertidumbre en los ascensos y cambios de destino, especialmente para los suboficiales y oficiales.

4. Eficacia del Observatorio de la vida militar: Existe un desconocimiento generalizado de la labor que realiza el OVM, y aunque es muy positiva en cuanto a la identificación de necesidades y problemas del personal militar, no siempre logra que sus recomendaciones se materialicen en objetivos concretos.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal de las tres escalas se realizó la visita a las instalaciones del acuartelamiento. Se comenzó con las dependencias del CEI y de la OFAP, y el edificio de ocio y cantina. Se significa que las instalaciones se encuentran en muy buen estado.

## 3.7. BASE AÉREA DE GETAFE Y ALA 35, MADRID

El 13 de noviembre, tras la llegada de la delegación del OVM a la Base Aérea de Getafe, y siendo recibida por el Coronel Jefe y resto de jefes de las unidades alojadas en la base, se llevó a cabo una breve presentación sobre la estructura, infraestructuras y misiones del ALA 35 y de las demás unidades de la Base.

Posteriormente, los observadores reunidos con los componentes de las tres escalas, recibieron las

siguientes observaciones y comentarios sobre diferentes asuntos laborales y retributivos:

1. Insuficiencia y desigualdad en retribuciones y complementos: Las guardias, servicios de 24 horas, comisiones de servicio y algunas especialidades no están adecuadamente compensadas. Existen agravios comparativos frente a las FCSE, generando percepción de inequidad y afectando la motivación y retención del personal. Los complementos actuales no reflejan el esfuerzo ni la especialización de ciertas funciones, lo que provoca que puestos de alta exigencia queden desiertos.

   Los suboficiales señalan que la bolsa destinada al CDE resulta insuficiente y requiere ampliación para beneficiar a un mayor número de efectivos. En el EA no existe una norma específica que regule el CDE; únicamente se dispone de una nota de despacho (Ala 35, Grupo 3). Aproximadamente la mitad de los suboficiales perciben el CDE, como máximo cuatro veces al año, en un porcentaje muy bajo, mientras que el resto no recibe ninguna cantidad. Todos los oficiales lo perciben en su totalidad. El Jefe de Unidad tiene la facultad de realizar trasvases entre oficiales y suboficiales, pero actualmente no se aplica. Se destaca la ausencia de una normativa clara que regule estas percepciones.

   El hecho de estar geográficamente encuadrados dentro de la Comunidad de Madrid pone de manifiesto que, y especialmente para el personal de tropa, ningún soldado puede establecer su residencia fuera de las instalaciones de la base si no percibe una ayuda de carácter familiar. Asimismo, se observa que las retribuciones actuales no guardan la debida proporción con el incremento del precio de los alquileres en la Comunidad de Madrid, lo que dificulta el acceso a una vivienda independiente por parte del personal militar.

2. Problemas de conciliación y estabilidad familiar: La movilidad geográfica frecuente, y los destinos temporales dificultan la conciliación familiar. La limitación de ayudas a la vivienda a ciertos años o destinos impide la estabilidad del personal y genera desincentivos para prolongar la permanencia. La reducción de jornada por cuidado de familiares con discapacidad supone un impacto económico adicional

3. Dificultades para la formación y desarrollo profesional: Las dietas son claramente insuficientes, hay problemas de alojamiento y limitaciones logísticas que desincentivan la participación en los cursos y formación necesaria, afectando el desarrollo profesional y los ascensos.

4. Movilidad y traslados del personal: Ha aumentado el número de misiones notificadas con escasa antelación, lo que dificulta la correcta solicitud y liquidación de las comisiones de servicio. Asimismo, las comisiones de servicio rara vez se anticipan, lo que genera dificultades en la planificación y cobertura de los gastos asociados.

   La insuficiencia de alojamientos y residencias logísticas limita la movilidad del personal.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal, se realizó la visita a las instalaciones del acuartelamiento. Se comenzó con los alojamientos destinados a tropa y suboficiales, también se visitó el gimnasio y las dependencias de la OFAP. Es de remarcar que las instalaciones se encuentran, relativamente, en un buen estado y que sobre las mismas, se está en un permanente ciclo de rehabilitación y mejora, todo ello dentro de las disponibilidades económicas asignadas.



FOTOGRAFÍA M-10 Fuente: Base Aérea Getafe. Visita a las instalaciones de la BA. de Getafe.

## 3.8. BRIGADA "GUZMÁN EL BUENO" X, CERRO MURIANO, CÓRDOBA

El 25 de noviembre, tras la llegada de la delegación del OVM a la Base, y siendo recibida por el General Jefe de la BRI X, acompañado del Tcol. Jefe de Estado Mayor de la Brigada, los jefes de las diferentes unidades de la Brigada, el Tcol. Jefe del Campo de Maniobras y Tiro de la Base, el Cte. Jefe de la Farmacia Militar y el Cor. Jefe de la USBA, se procedió a realizar una exposición al personal integrante del OVM, de la cual se puede destacar que, sobre el personal de la Brigada, ésta cuenta actualmente con un buen grado de cobertura, del cual el 9% son mujeres. La edad media es de 38 años para los cuadros de mando y de 31 años para el personal de tropa. En cuanto al personal de Tropa, un 53% se encuentra en el compromiso inicial, el 36% en el de larga duración y el 11% es Tropa Permanente. En cuanto a la conciliación, remarcar que existe un 3% del total acogido a alguno de los distintos supuestos de la reducción de jornada.

A continuación, se celebraron en la sala "Gran Capitán" las tres reuniones con personal de las tres escalas, consecutivamente, con el propósito de recabar información sobre las retribuciones del personal militar, asunto que constituirá el objeto del estudio específico que el Observatorio desarrollará a lo largo del año 2025. Asimismo, durante el transcurso de dichas reuniones se tuvo la oportunidad de abordar otros aspectos relacionados con las condiciones de vida del militar, su régimen de personal, la movilidad geográfica, la conciliación y las diversas vicisitudes que afectan al personal destinado, así como otras preocupaciones y necesidades expuestas por los asistentes. A las entrevistas asistió diverso personal destinado en la Base, tanto de la BRI X como de la USBA.



FOTOGRAFÍA M-11 Fuente: Base de Cerro Muriano. Reunión con el personal de la BRI X en Córdoba.

Sobre las observaciones y comentarios recibidos en las reuniones con las tres escalas, tropa, suboficiales y oficiales, se pueden reseñar los puntos que se exponen a continuación:

1. Retribuciones y compensaciones insuficientes: Existe una percepción generalizada de que los salarios y complementos del personal militar no reflejan adecuadamente la responsabilidad, la disponibilidad, la penosidad, la peligrosidad ni el esfuerzo asociado a los distintos puestos.

   Se expuso por parte de los suboficiales entrevistados, la escasa diferencia de retribuciones entre distintos empleos de la escala, como es el caso de Sgto., Sgto. 1º y Bgda.

   Los oficiales también manifiestan que las retribuciones no aumentan en consonancia con la mayor responsabilidad que se adquiere al ascender.

   Si bien las retribuciones son “correctas” si se comparan con las de un funcionario de la misma categoría laboral, siempre y cuando los cometidos realizados sean de carácter administrativo, no es así si se tienen en cuenta otra serie de factores como son, la responsabilidad, la peligrosidad, la penosidad, las horas extra, la movilidad geográfica, maniobras y ejercicios, comisiones de servicio, etc., lo que nos diferencia no sólo de aquellos sino también de las FCSE. Son todos estos factores los que justifican la reclamación de retribuciones más justas y por lo tanto más altas.

   En las tres escalas, se manifestó la diferencia retributiva que existe entre el personal de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Esta diferencia también es significativa en misiones internacionales.

   Las dietas y anticipos por comisiones de servicio, ejercicios y maniobras no están actualizadas con los precios reales, lo que genera gastos personales indebidos y desincentiva la participación en actividades fuera del destino habitual. Los pluses de maniobras deberían equipararse a los que percibe el personal destinado en la UME. Asimismo, la tropa manifiesta que la parte de la dieta correspondiente a la manutención, debería ser la misma para todas las escalas.

   En lo que respecta a las guardias y jornadas de instrucción continuada (36 horas en el campo) no conllevan ni retribución ni indemnización alguna. Se conceden hasta 10 días libres al año para

compensar estas jornadas. Una vez disfrutados, se siguen realizando guardias e instrucción continuada sin percibir retribución alguna.

La ayuda a la vivienda que proporciona el INVIED es insuficiente con respecto a los precios del alquiler, limitada a solamente 3 años desde que se llega destinado y no se puede percibir al obtener el primer destino. Ello invita a que el personal, a veces para cobrar la ayuda, solicite un primer destino y en seguida solicite una segunda vacante, afectando negativamente a las unidades. A ello hay que sumar que, al ser la percepción a través de un segundo pagador, conlleva mayores retenciones en la declaración de la renta.

En lo que concierne a la disponibilidad de vivienda en las proximidades de la base, estas son escasas y la alta demanda y la menor oferta conlleva el aumento del importe de los alquileres.

El personal MTM hace especial mención al sueldo base que perciben es similar al sueldo mínimo interprofesional, si bien ellos tienen jornadas laborales mucho más largas, sin retribución por las horas extra realizadas.

Los suboficiales hicieron referencia a una situación que, a juzgar por ellos, es cada vez más frecuente: la asunción simultánea de múltiples responsabilidades o funciones. Este incremento en la carga de trabajo no se ve, según su criterio, adecuadamente compensado, debido a la limitada disponibilidad de los complementos de dedicación especial (CDE).

2. Conciliación familiar y condiciones de vida: La conciliación familiar se ve gravemente afectada por la movilidad geográfica, los destinos forzosos, los cambios de unidad tras ascensos y la duración de los destinos sin cobertura adecuada de ayudas.

3. Las condiciones de las infraestructuras dejan mucho que desear debido a la antigüedad y extensión de la base, que requiere un elevado esfuerzo de mantenimiento. La inhabitabilidad de determinados edificios antiguos y la necesidad de rehabilitar otros con vestuarios y alojamientos logísticos, hacen que las condiciones de vida no sean las deseables.

4. Reconocimiento y motivación profesional: El personal siente falta de motivación para acceder a ascensos, debido a la que la movilidad de los militares no está adecuadamente resuelta por insuficiencia de apoyos y ayudas, incentivos económicos y dificultades logísticas.

   La percepción de trato desigual respecto a otros colectivos, como las FCSE, los funcionarios de la Administración General del Estado y administraciones autonómicas y locales.

   La falta de adecuación de los complementos y la ausencia de retribución por guardias y maniobras reflejan un déficit en el reconocimiento del esfuerzo profesional.

5. Formación, desarrollo profesional y carrera militar: Las oportunidades de formación y ascenso están condicionadas por factores económicos, de alojamiento y de movilidad, generando renuncias y desinterés por el desarrollo profesional.

   El número de vacantes en determinados empleos es muy escaso en relación con el total de la Brigada, por lo que en muchas ocasiones el ascenso implica un cambio de destino, con las consecuencias que ello conlleva.

6. Condiciones operativas y riesgos: El reconocimiento formal de las Fuerzas Armadas como profesión de riesgo es una reclamación recurrente, considerando la exposición a peligros, estrés

operativo y condiciones de servicio que pueden afectar tanto la integridad física como la emocional del personal. Aunque se les explica que declarar las FAS como profesión de riesgo afecta a la edad de jubilación y no tiene que beneficiar necesariamente al personal.

Los complementos retributivos no siempre reflejan el esfuerzo o el riesgo asociado a los puestos, existiendo escasa diferencia entre unidades de alta exigencia y unidades logísticas.

Una vez finalizadas las reuniones con el personal, se realizó un recorrido por la base, acompañados del Gral. Jefe de la Brigada, el Tcol. Jefe de Estado Mayor y el Cor. Jefe de la USBA. Es de destacar que la base, que está dividida en dos sectores, dispone de cuatro Alojamientos para cuadros de mando, dos en el Sector Este y 2 en el sector Oeste, con capacidad para un total de 62 Cuadros de Mando (CUMA). Para el personal de la escala de Tropa se dispone de cuatro alojamientos (ALM) situados todos ellos en el sector Oeste y con capacidad para un total de 457 militares.

Existe una Oficina de Apoyo al Personal (OFAP) por sector, para satisfacer entre otras, las necesidades de información del personal. También existe un CEI para personal militar de la base y unidades adscritas, con un total de 3 cursos, para niños de 0-1 años (8 plazas), 1-2 años (13 plazas), y de 2-3 años (20 plazas).

Por otra parte, la base dispone de 3 piscinas: 2 se encuentran en el Sector Oeste y son usadas durante los meses de verano por el personal de la base y sus familias, y 1 en el Sector Este, dedicada exclusivamente a la instrucción físico militar del personal militar de la base. También hay un salón de actos por sector con capacidad para 400 personas cada uno de ellos, además de gimnasio, almacenes, talleres, cafeterías, una lavandería, peluquería, estafeta, almacén de vestuario (ABE), servicio sanitario y punto limpio.

Por su extensión, antigüedad de los edificios y estar dividida en dos sectores, precisa la inversión de importantes recursos económicos y de una elevada carga de trabajo, para su mantenimiento, conservación y mejora. Los puntos que se visitaron fueron los edificios en proceso de rehabilitación o bien prevista su demolición, la Farmacia Militar, el Centro de Educación Infantil (CEI), el edificio de transeúntes y alojamientos de MTM y los vestuarios del regimiento.

Finalizado el recorrido, la comitiva se trasladó al comedor de la base, donde después de comprobar el buen servicio de alimentación, se procedió a clausurar la visita.

# 4. OTRAS ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO

Además de las visitas para conocer de primera mano las unidades, centros y organismos de las FAS y a sus respectivos jefes y representantes, el presidente y otros miembros del Observatorio participaron a lo largo del año 2025 en diversos actos institucionales, reuniones y otras actividades que, enmarcadas en el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, para que se incremente la presencia del OVM en actos de las Fuerzas Armadas, tienen por objeto darse a conocer y asistir al mayor número de actividades que redunden en el mejor cumplimiento de los cometidos asignados.

## 4.1. ASISTENCIA A ACTOS INSTITUCIONALES

- **26 de enero de 2025. Asistencia al 50 Aniversario del Batallón de Helicópteros de Maniobra III**: El Observatorio estuvo representado por su presidente en el acto de conmemoración del 50 aniversario del Batallón de Helicópteros de Maniobra III celebrado en Logroño, La Rioja.
- **8 de abril de 2025**. **Acto de celebración del XX aniversario de la Asociación Unificada de Militares Españoles**: El presidente del Observatorio de la vida militar asistió al acto de celebración del XX aniversario de la Asociación Unificada de Militares Españoles, AUME.
- **6 de mayo de 2025. Homenaje de las Cortes Generales a los integrantes del Observatorio de la vida militar**: Las Cortes Generales celebraron un homenaje a los integrantes del Observatorio de la vida militar. El acto, que se celebró en el Salón de Pasos Perdidos de la Cámara Baja, comenzó con la bienvenida de la presidente del Congreso, Francina Armengol, que dedicó unas palabras a las Fuerzas Armadas remarcando el "reconocimiento que se merecen". Posteriormente, cedió la palabra al presidente del Senado, Pedro Rollán, quién puso en valor la labor "esencial" del Observatorio de la vida militar y de las Fuerzas Armadas. A continuación, intervino el presidente del OVM, Mariano Casado, teniendo un emocionado recuerdo a Virgilio Sañudo, Ramón Companys y Modesto García, miembros del Observatorio fallecidos y a sus familias. Repasó la historia del Observatorio desde su creación al día de hoy y agradeció al Congreso de los Diputados y al Senado la celebración de este acto de homenaje y entrega de medalla, con especial mención a la presencia de los dos presidentes de ambas Cámaras. Por último, el presidente reiteró la idoneidad del Observatorio de la vida militar para que las Cortes Generales dispongan de la mejor información y asesoramiento para el abordaje de las políticas de Defensa.



FOTOGRAFÍA M-12 Fuente: Cortes Generales. Homenaje de las Cortes Generales a los integrantes del OVM.

Tras sus palabras, se procedió a la entrega de un diploma y la medalla conmemorativa a Víctor Torre De Silva y López De Letona, presidente del Observatorio durante el primer mandato (2013-2018); Ricardo García García (2021-2023), presidente del órgano durante el

segundo mandato; Mariano Casado Sierra, actual presidente del Observatorio de la Vida Militar; Paloma Biglino Campos; María Angustias Caracuel Raya; Juan Carlos Muñoz-Delgado y Díaz Del Rio; Eugenia Hernández Sánchez; Pedro Tomás Nevado-Batalla Moreno; Beatriz Rodríguez-Salmones Cabeza; y Jesús Carlos Fernández Asensio. Además, han recibido la condecoración Lorenzo Martín-Retortillo Baquer, que ha recogido su sobrino, y Ramón Companys Sanfeliu y Virgilio Sañudo Alonso De Celis, a título póstumo, que han recogido sus respectivas viudas.

- **7 de junio de 2025. Asistencia al Día de las Fuerzas Armadas 2025**: El presidente del Observatorio de la vida militar asistió al acto central del Día de las Fuerzas Armadas celebrado el pasado 7 de junio, en Santa Cruz de Tenerife. De la misma manera, asistió a la recepción, presidida por SS.MM. los Reyes y organizada por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, durante la cual pudo conversar, entre otras, con autoridades del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas, representantes de las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado y representantes de las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.
- **17 de junio de 2025. Gala de los Premios de la Asociación de Periodistas de Defensa 2025**: El presidente del OVM asistió a la gala de entrega de los premios de la Asociación de Periodistas de Defensa (APDEF), en su XVI edición el día 17 de junio, que se celebró en el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN). Dicha gala fue presidida por la Ministra de Defensa Margarita Robles.
- **23 de junio de 2025**. **Asistencia a la festividad de Nuestra Señora de los Ángeles, Patrona de Aviación del Ejército de Tierra**: El presidente del Observatorio asistió al acto de celebración de la festividad de Nuestra Señora de los Ángeles, Patrona de Aviación del Ejército de Tierra, que tuvo lugar el día 23 de junio en la Base «Coronel Maté», en Colmenar Viejo, Madrid. El acto estuvo presidido por el General Jefe de la División San Marcial, Mariano Arrazola Martínez acompañado por el General Jefe de las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra Pablo Muñoz Bermudo y contó con la presencia de los alcaldes de Colmenar Viejo y de Tres Cantos.
- **4 de julio de 2025. Asistencia a la entrega de Reales Despachos en la Academia General Militar**: El presidente del Observatorio de la vida militar, Mariano Casado, asistió al acto de entrega de despachos a los nuevos tenientes del Cuerpo General, Intendencia, Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra y de la Guardia Civil, celebrado el 4 de julio en la Academia General Militar de Zaragoza. El acto fue presidido por SM el Rey Felipe VI, acompañado por el General de Ejército Jefe de Estado Mayor del Ejército (JEME).
- **26 de septiembre de 2025**. **Asistencia a la celebración del Día de San Rafael, Patrón de la Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con discapacidad**: El presidente del Observatorio asistió el día 26 de septiembre a los actos de celebración del Día de San Rafael, santo patrón de militares y guardias civiles con discapacidad. El acto organizado por la Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME), fue presidido por Juan José Reyes Roig, su presidente, y asistieron la Directora de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal y el Jefe del Centro Coordinador del

Seguimiento Sociosanitario del Ministerio de Defensa. La asistencia del OVM se enmarca en la labor institucional de relación con las organizaciones que representan a militares retirados y con discapacidad como parte de la sociedad civil en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados y de las funciones encomendadas por la Ley

- **14 de octubre de 2025. Solemne Acto de Apertura del Año Judicial Militar 2025**: El presidente del OVM asistió al Solemne acto de la Jurisdicción Militar con motivo de la Apertura del Año Judicial 2025. El acto se celebró en la sede del Tribunal Militar Central bajo la presidencia del presidente de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo, con la participación de la presidente del Tribunal Militar Central y del Fiscal Togado. Asistieron también la Subsecretaria de Defensa, el Director General de Personal y el Director General de Enseñanza y Reclutamiento y el Secretario General técnico, Asesor Jurídico General, todos del Ministerio de Defensa.
- **13 de noviembre de 2025. Asistencia al acto de entrega del XXXI Premio Pelayo para Juristas de Reconocido Prestigio**: El presidente del Observatorio asistió al acto de entrega del XXXI Premio Pelayo para Juristas de Reconocido Prestigio, que se celebró en el casino de Madrid.
- **14 de noviembre de 2025**. **Asistencia al acto de conmemoración del 175 Aniversario de la creación de la Academia de Caballería**: El presidente del OVM asistió al acto de celebración del 175 Aniversario de la creación de la Academia de Caballería que, presidido por el Jefe del Estado Mayor del ET. tuvo lugar en la Academia de Caballería del Ejército de Tierra, en el Acuartelamiento "General Shelly" en Valladolid.

## 4.2. ASISTENCIA A REUNIONES PROTOCOLARIAS Y DE TRABAJO

- **24 de febrero de 2025. Reunión con el Jefe de Estado Mayor de la Defensa**: El presidente del OVM mantuvo una reunión con el Jefe del Estado Mayor de la Defensa (JEMAD), el Almirante General Teodoro López Calderón.
- **13 de marzo de 2025. Reunión con el Presidente de la Asociación de Militares y Guardias Civiles con discapacidad**: El presidente del Observatorio mantuvo una reunión con el Presidente de la Asociación de Militares y Guardias Civiles con discapacidad (ACIME), Juan José Reyes. La reunión realizada por videoconferencia contó también con la presencia de otro miembro del OVM y Beatriz Gil, Directora y Gerente de ACIME. En la misma el presidente del Observatorio presentó las funciones del mismo y por parte de ACIME, se dio a conocer la actividad de la Asociación dirigida al personal con discapacidad de las Fuerzas Armadas.
- **17 de marzo de 2025. Reunión con el Jefe del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad el Rey**: El presidente del OVM mantuvo una reunión con el Jefe del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad el Rey, el Teniente General Eduardo Diz Monje.
- **24 de marzo de 2025. Reunión con el Presidente Nacional de la Real Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil**: El presidente del Observatorio

de la vida militar se entrevistó con el Presidente Nacional de la Real Hermandad De Veteranos De Las Fuerzas Armadas y de La Guardia Civil (REHERVETFASYGC), el Almirante (R) Santiago Bolívar Piñeiro, en su propia sede. La Real Hermandad es una asociación de régimen general, de personas mayores, de ámbito nacional, carácter cultural, benéfico y apolítico, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y entre sus fines están dar continuidad a los valores e ideales que constituyen la esencia de las Fuerzas Armadas, atendiendo a la mutua ayuda, protección y apoyo de las personas mayores necesitadas. Todos ello relacionado con la función que la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (LODD), que atribuye al Observatorio de la vida militar velar por la aplicación a los militares retirados de la normativa que ampara sus derechos pasivos y asistenciales y, en su caso, efectuar propuestas de mejora.

- **25 de marzo de 2025. Reunión con el Director del Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado**: El presidente mantuvo una reunión con el director del Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, D. Gustavo Palomares Lerma. La reunión contó también con la presencia del Subdirector Militar del IUGM, el General de División del ET. D. Fernando García Blázquez. En la misma, por parte del IUGM, se dio a conocer sus objetivos y la actividad más representativa y, a su vez, el presidente del Observatorio presentó las funciones del mismo.

- **31 de marzo de 2025. Reunión del Observatorio de la vida militar con la Asociación de Oficiales de Complemento en Reserva de Especial Disponibilidad**: En la sede el Observatorio de la vida militar tuvo lugar una reunión con representantes de la Asociación de Oficiales de Complemento en Reserva de Especial Disponibilidad (ASORED). Los miembros de la asociación trasladaron al OVM la situación en la que se encuentran los oficiales de complemento que pasaron a tener la consideración de reservistas de especial disponibilidad (RED), en relación con las dificultades para poder reintegrarse en la vía laboral civil. Además, pusieron de manifiesto la propuesta de que sea estudiada su disposición para reintegrarse al servicio activo para paliar el déficit de oficiales y poder aportar sus conocimiento y experiencia al servicio de las FAS. La reunión se inscribe en el cumplimiento por parte del Observatorio de la vida militar de las funciones que en relación con la evaluación de la aportación adicional de recursos humanos a las Fuerzas Armadas a través de las diferentes modalidades de reservistas está prevista en le letra f) del apartado 1 del artículo 54 de la LODD y de su capacidad para recibir iniciativas sobre casos concretos, para que, con su examen y recomendaciones correspondientes, se puedan propiciar soluciones de aplicación general para los miembros de las FAS.

- **31 de marzo de 2025. Reunión del Observatorio de la vida militar con la Asociación de Cuerpos de Ingenieros de la Escala Técnica de Oficiales de las Fuerzas Armadas**: En la propia sede del Observatorio de la vida militar tuvo lugar una reunión con miembros de la Asociación de Ingenieros de la Escala Técnica de Oficiales de las Fuerzas Armadas (ACIETOFAS), encabezada por su presidente y miembros de su junta directiva. Éstos hicieron entrega de un documento titulado “Situación de las Escalas Técnicas de Oficiales de los Cuerpos de Ingenieros de la Armada, Ejército de Tierra y Ejército del Aire y del Espacio”. Durante la reunión manifestaron, lo que consideran discriminación, que sufren en torno a su

carrera militar, condiciones de promoción y ascenso, destinos en comparación con el resto de los oficiales. Señalando diversos ejemplos como son los tiempos para ascenso desde los empleos de Teniente/Alférez de Navío a Tcol./Capitán de Fragata, que pueden cifrarse en 32 años, o los de ascenso de teniente a capitán que se han establecido en 9 años de servicio, cuando los demás oficiales ascienden a los 5 años. Han enfatizado que no se ha dado cumplimiento a la Disposición final sexta de la Ley 39/2007, de la carrera militar (LCM). La reunión se inscribe en el cumplimiento por parte del Observatorio de la vida militar de las funciones de "Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas por los miembros de las Fuerzas Armadas" y el "análisis específico sobre los elementos que configuran la carrera militar y los correspondientes procesos de transición derivados del desarrollo y aplicación de la LCM", previstas en le letra a) del apartado 1 del artículo 54 y en apartado 2 de la Disposición final undécima de la LODD y de su capacidad para recibir iniciativas sobre casos concretos, para que, con su examen y recomendaciones correspondientes, se puedan propiciar soluciones de aplicación general para los miembros de las FAS.

- **23 de abril de 2025. Reunión con la Presidente del Tribunal Militar Central**. El presidente del Observatorio de la vida militar mantuvo una reunión con la Presidente del Tribunal Militar Central, la General Consejero Togado María Begoña Aramendía Rodríguez de Austria. La reunión se inscribe en las visitas periódicas que se mantienen con órganos del Poder Judicial el cumplimiento de las funciones de "Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas por los miembros de las Fuerzas Armadas", prevista en la letra a) del apartado 1 del artículo 54 de la LODD.

- **7 de mayo de 2025. Reunión con la Delegada del Gobierno en Melilla**. El presidente del OVM mantuvo una reunión con la Delegada del Gobierno en Melilla Sabrina Mohh. La Delegada destacó la labor que desarrolla este órgano asesor y consultivo velando por los derechos y el bienestar de los miembros de las Fuerzas Armadas. Además, agradeció el compromiso del Observatorio y reiteró el apoyo del Gobierno a la mejora progresiva de las condiciones de vida y trabajo del personal militar. A su vez, el presidente del Observatorio presentó las funciones del mismo.

- **7 de mayo de 2025. Reunión con el Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla**: El presidente del OVM mantuvo una reunión con el Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla Juan José Imbroda Ortiz, presentándole las funciones del OVM. El Presidente de la Ciudad Autónoma, a su vez, destacó la importancia de las Fuerzas Armadas en general y en particular para Melilla y su compromiso con las mujeres y hombres que las integran y sus familias.

- **10 de septiembre de 2025. Reunión con el Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio**: El presidente del Observatorio de la vida militar Mariano Casado, acompañado de los observadores Eugenia Hernández y Jesús Fernández Asensio, mantuvo una reunión con el Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire y del Espacio, Teniente General Torres San José, en el marco de las visitas periódicas que se mantienen con

responsables de las Fuerzas Armadas, para el cumplimiento de las funciones que la ley asigna al Observatorio.

- **11 de noviembre de 2025. Reunión con las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas**: El Observatorio de la vida militar mantuvo una reunión con los representantes de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas con representación en el Consejo de personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS), en su sede. En ella, los miembros del Observatorio pudieron conocer de primera mano la postura de las asociaciones profesionales sobre el estado de la condición militar, con especial incidencia sobre las retribuciones.



FOTOGRAFÍA M-13 Fuente: OVM. Reunión con asociaciones representadas en el COPERFAS.

- **27 de noviembre de 2025. Reunión de trabajo con el Estado Mayor del Ejército de Tierra**: El Observatorio de la vida militar mantuvo una reunión de trabajo con el Estado Mayor del Ejército de Tierra. Por parte del Observatorio asistieron su presidente Mariano Casado, Carlos Fernández Asensio y su secretario el Gral. Jesús Llorente. Por parte del Ejército de Tierra estuvieron presentes el Segundo Jefe del Estado Mayor del Ejército de Tierra (SEJEME) el TG. Escámez Fernández, el Jefe del Mando de Personal (MAPER) el TG. Cabrerizo Calatrava y miembros de sus respectivos equipos. Durante la reunión, se expusieron por parte del EME los principales elementos que configuran la situación del Ejército de Tierra en relación con el personal y las propuestas para la mejora de los elementos que se consideran esenciales para el cumplimento de la misión que tiene encomendada. El presidente del Observatorio de la vida militar manifestó su agradecimiento por la celebración de la reunión y por la exposición detenida y concreta que se produjo durante el desarrollo de la misma.

- **17 de diciembre de 2025. Reunión con la Sala Quinta de lo Militar del Tribunal Supremo**: El Observatorio de la vida militar mantuvo una reunión con la Sala Quinta de lo Militar del Tribunal Supremo. Por parte del Observatorio asistieron su presidente Mariano

Casado, los miembros Carlos Fernández Asensio, Eugenia Hernández y su secretario el Gral. Jesús Llorente. Por parte de la Sala Quinta del Tribunal Supremo estuvieron presentes su presidente Jacobo Barja de Quiroga López y los magistrados Fernando Marín Castán, Ricardo Cuesta del Castillo, Antonio Pulido Ortega y Ángel Turienzo Veiga. Durante la reunión se expusieron por parte del presidente del OVM la configuración legal de este órgano, sus principales funciones y, de forma resumida, las principales recomendaciones que se han formulado en la última Memoria-informe de 2024. Por parte del presidente de la Sala y de los magistrados se trasladó la importancia de las funciones que les asigna la Ley y la transcendencia de sus trabajos y el interés de la Sala por estar informada de los mismos. El presidente del Observatorio manifestó su agradecimiento por la celebración de la reunión, que se inscribe en el necesario contacto del OVM con los órganos del Estado que tienen encomendados la efectividad de los derechos fundamentales como es, en el caso de la Sala Quinta del Tribunal Supremo, el otorgamiento de tutela judicial efectiva a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, en materia penal militar y contencioso-disciplinaria militar. En este sentido hay que recordar que entre las funciones del OVM está la de "Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas por los miembros de las Fuerzas Armadas".

## 4.3. CONFERENCIAS Y ACTOS ACADÉMICOS

- **12 de febrero de 2025. Conferencia en la Academia Básica del Aíre**: El presidente del OVM impartió una conferencia en la Academia Básica del Aire (ABA) en la Virgen del Camino (León). La conferencia, a la que asistieron 180 alumnos de 2º curso, llevaba por título "Las personas en el centro de la Defensa. El Observatorio de la vida militar". El presidente explicó a los alumnos qué es, su composición, funcionamiento y funciones, los instrumentos y medios con los que cuenta y los informes que elabora el Observatorio. Durante la visita, tuvo ocasión de saludar al director de la Academia y a los mandos de la misma.
- **18 de marzo de 2025. Jornada "La Gestión del Talento en las organizaciones: intercambio de experiencias entre los sectores público y privado":** El presidente asistió a la Jornada "La Gestión del Talento en las organizaciones: intercambio de experiencias entre los sectores público y privado" que organizó la Fundación Telefónica y el Mando de Personal de la Dirección General de la Guardia Civil junto con su Centro Universitario. Los temas tratados, que se inscriben en la gestión de personas, guardan directa relación con los ámbitos de reflexión, análisis y propuesta que la LODD identifica como funciones del Observatorio, que ha de estar atento a "los cambios que se operen en la sociedad y en la función pública" para "promover la adaptación del régimen del personal militar".
- **4 de junio de 2025. Conferencia en la Escuela de Técnicas de Mando, Control y Telecomunicaciones**: El presidente del OVM impartió una conferencia en la Escuela de Técnicas de Mando, Control y Telecomunicaciones (EMACOT) situada en la Base Aérea de Cuatro Vientos, en Madrid. La conferencia, a la que asistieron 55 soldados alumnos, 55 sargentos alumnos, 7 alféreces alumnos y cuadros de mando destinados en la EMACOT, llevaba por título "Las personas en el centro de la Defensa. El Observatorio de la vida militar".

El presidente explicó a los alumnos su composición, funcionamiento y funciones, los instrumentos y medios con los que cuenta y los informes que elabora el Observatorio. La conferencia se enmarca en la puesta en marcha de los acuerdos adoptados por el Observatorio, en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, de incrementar su presencia en los centros de formación de las Fuerzas Armadas para favorecer el conocimiento de este órgano adscrito a las Cortes Generales.



FOTOGRAFÍA M-14 Fuente: OVM. Conferencia en el EMACOT.

- **8 de septiembre de 2025. Asistencia al acto de presentación del Informe Final de la I Jornada de Encuentro de las Asociaciones de Seguridad y Defensa**: El presidente del Observatorio de la vida militar asistió al acto de presentación del Informe Final de la I Jornada de Encuentro de las Asociaciones de Seguridad y Defensa. El objetivo del acto celebrado en el Congreso de los Diputados, fue dar a conocer una visión amplia, rigurosa y exhaustiva, emanada de la sociedad civil, sobre nuestra seguridad y sus retos.
- **10 de octubre de 2025. Conferencia en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas**: El pasado 10 de octubre, el presidente del OVM impartió una conferencia con título “El Observatorio de la vida militar” en el marco del XXIX Curso de Alta Gestión de Recursos Humanos, en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas del CESEDEN.

# 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 voluntad del legislador, carece de presupuesto propio.

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 treinta y tres).

En este sentido y cabe señalarse que, desde la Memoria Informe del Observatorio de la Vida Militar del año 2021, se incluye, dentro de la actividad de Observatorio, el presupuesto económico del mismo. Y, abundando en el tema de la dotación de un presupuesto específico para el Observatorio, en el Dictamen aprobado por la Comisión de Defensa en relación con la Memoria-Informe del OVM correspondiente al año 2023, de fecha 26 junio 2025, se indica en las recomendaciones 16.5: "Reforzar el carácter del OVM como organismo independiente, teniendo en cuenta su adscripción a las Cortes Generales, reflejando una dotación presupuestaria específica dentro del Presupuesto de las Cortes Generales". Y en la 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 suficiente con la aprobación de un reglamento".

Respecto a la cuestión del presupuesto del Observatorio de la Vida Militar, relativa a la financiación de los gastos del mismo, es preciso poner de manifiesto que, hasta la fecha, son sufragados en su totalidad por el Ministerio de Defensa como parte del apoyo administrativo que presta al mismo.

En relación a los gastos en los que incurre el OVM, los mismos 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 los desplazamientos realizados como parte integrante de su actividad. 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 integrado en 2025 por un General Jefe, tres Coroneles, un Subteniente y un Brigada 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.

Sin embargo, 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 a dichas necesidades.

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, los que se reflejan en el siguiente cuadro:

| ARTÍCULO | CONCEPTO | SUBCONCEPTO | | GASTOS |
|---|---|---|---|---|
| ARTICULO 22. MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS | CÁNONES 209 | | | 51,73 € |
| | MATERIAL OFICINA 220 | Subconcepto 220.02 | Material Informático no inventariable | 1.092,03 € |
| | SUMINISTROS 221 | Subconcepto 221,04 | Vestuario | 1.700,00 € |
| | | Subconcepto 221.12 | Material electrónico, eléctrico y comunicaciones | 150,00 € |
| | | Subconcepto 221.99 | Otros suministros | 327,52 € |
| | TRANSPORTES 223 | | Transportes | 677,85 € |
| | GASTOS DIVERSOS 226 | Subconcepto 226.02 | Publicidad y propaganda | 3.374,45 € |
| | GASTOS DIVERSOS 226 | Subconcepto 226.06 | Reuniones, conferencias y cursos | 43,20 € |
| | TOTAL | | | 7.416,78 € |

FIGURA I (5)-1 Fuente: OVM

**IV.- Dietas.** Están constituidas por 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 2025, fue de 29.820,00 €, 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 la visita 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) | | 15.325,69 € |
| | CONCEPTO 231 (LOCOMOCIÓN) | | 14.280,52 € |
| | TOTAL ARTÍCULO | 29.820 € | 29.606,21 € |

FIGURA I (5)-2 Fuente: OVM

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

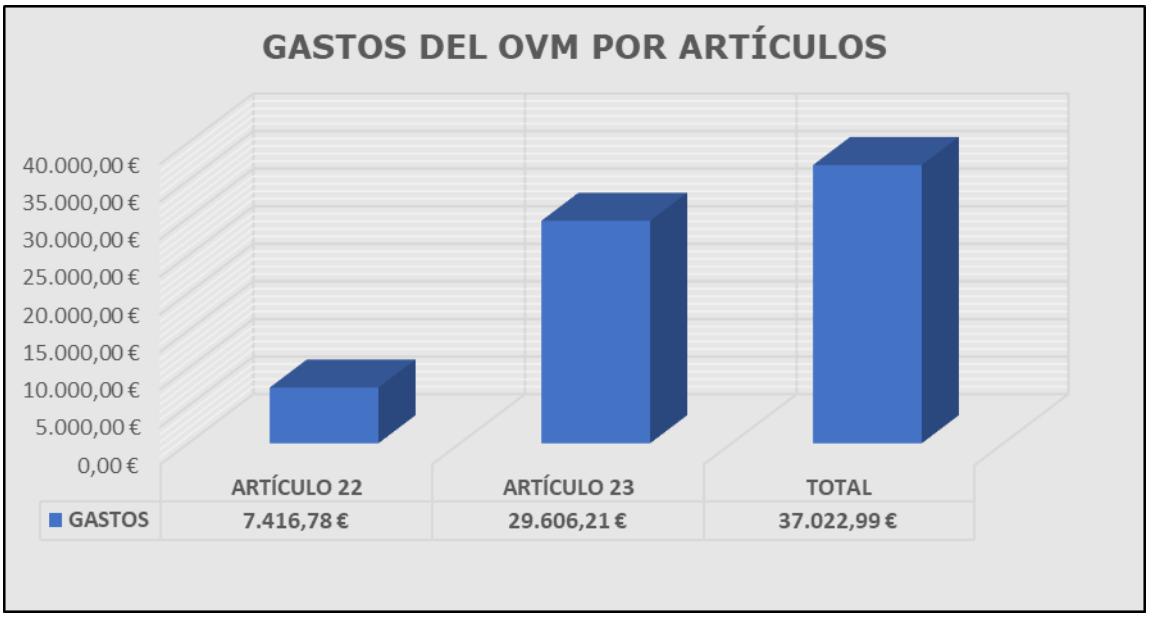



FIGURA I (5)-3 Fuente: OVM

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

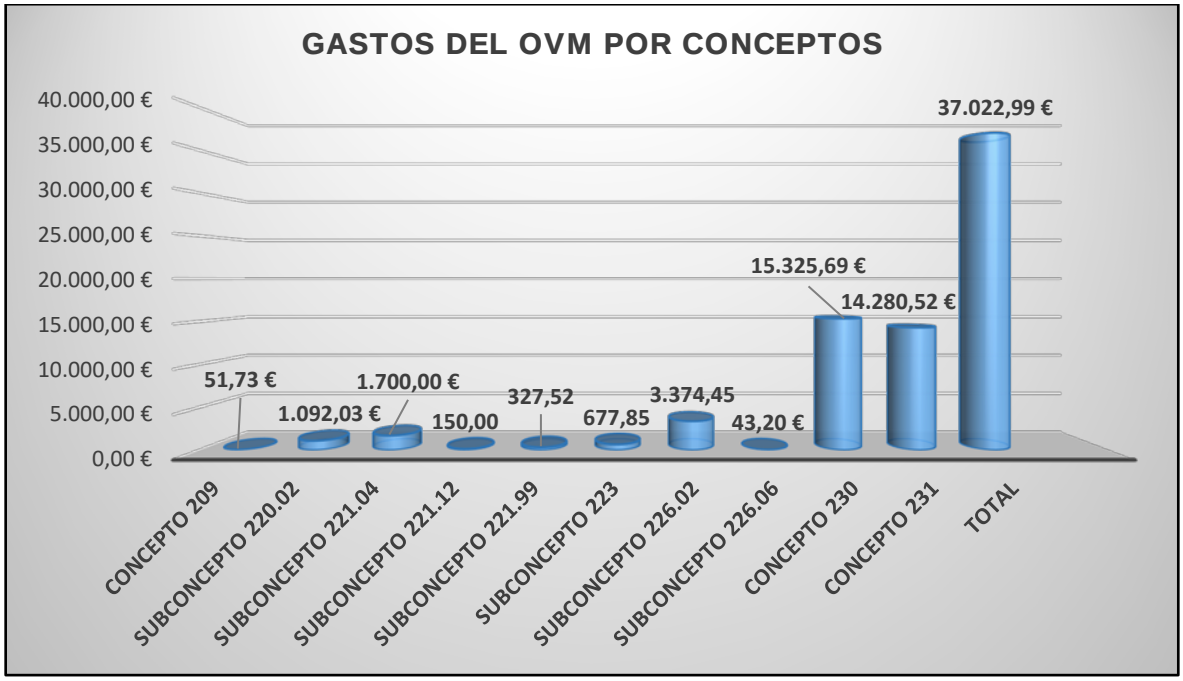



FIGURA I (5)-4 Fuente: OVM

# ANEXOS A LA MEMORIA ANUAL DEL AÑO 2025

## Anexo A NOTICIAS EN PRENSA SOBRE EL OVM

EL PAÍS

**La movilidad y el coste de la vivienda condenan a los militares al desarraigo familiar y social, según un informe oficial**

"En algunas autonomías los hijos tienen que ocultar que su padre es del Ejército", advierte el Observatorio de la Vida Militar

ABC España

Consecuencias de la movilidad geográfica para los militares: viviendas impagables, separación familiar y frenos a su carrera

El Observatorio de la Vida Militar avisa de que las ayudas para vivienda son escasas y no llegan a todos

**Un informe expone la crisis de la vivienda en las Fuerzas Armadas: "Los sueldos no llegan para alquilar"**

El **Observatorio de la Vida Militar** abunda en la última edición de su *Memoria Informe* en los problemas de acceso a la vivienda que tienen los miembros de las Fuerzas Armadas: una situación que califican como "el caballo de batalla" de la movilidad de los militares españoles y que afecta a sus posibilidades de encontrar un alojamiento apto para sus características. A todo ello hay que sumar los cambios de destino en diferentes puntos de la geografía nacional, dificultando sus opciones de hacerse con un inmueble en propiedad ante la incertidumbre de su futuro inmediato.

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

Cae el interés por ser soldado o marinero: de 27 solicitantes por plaza a solo 4 en diez años

Los jóvenes españoles ya no se pelean por **ingresar en las escalas de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas**. Desde luego, **la competencia se hundió en los diez años que transcurrieron entre 2013 y 2023**, según datos de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, del Ministerio de Defensa.

Así lo recoge la Memoria informe del año 2023 del **Observatorio de la Vida Militar**, que se aprobó en los últimos meses de 2024.

HUFFPOST

**Hundimiento sin precedentes de soldados españoles**

Así lo confirma el informe anual de 2023 publicado por el **Observatorio de la Vida Militar**, que recoge el medio *El Confidencial Digital*. Este órgano está formado por "personalidades de reconocido prestigio en el ámbito de la Defensa" y se encarga de fomentar **"aquellas actuaciones que contribuyan a la mejor regulación de la condición militar".**

LA RAZÓN

**Las Fuerzas Armadas han perdido 13.300 efectivos en los últimos 15 años**

Pero ese aumento de personal tiene que ir acompañado también, como reclaman desde hace años las asociaciones militares, de un **incremento de las retribuciones**, haciendo más atractiva esta profesión a pesar de sus particularidades, como la **peligrosidad** o la **movilidad**, otro problema que aleja a muchos jóvenes de la milicia. La forma de conseguirlo la tienen clara en el Observatorio de la Vida Militar: «Es imprescindible llevar a cabo un **reclutamiento inteligente**» junto a «una **política retributiva que sea atractiva y digna**».

infobae

**Cae el interés por ser soldado: el Ejército español no logra cubrir todas las plazas que ofrece y la tropa disminuye un año más**

Ser un **soldado** al servicio de tu país ha dejado de ser un trabajo atractivo para los españoles. De acuerdo con el último informe del **Observatorio de la vida militar**, correspondiente a 2023, el **Ministerio de Defensa**, pese a incrementar ese año en casi un 60% las plazas ofrecidas para puestos de tropa respecto a 2022 (de 4.300 a 6.826), no pudo evitar que el número de soldados y marineros **disminuyera por segundo año** consecutivo. De esta manera, *aunque lejos de las 1.333 mermas del curso anterior*, el personal de la escala más baja de las Fuerzas Armadas descendió en **351 personas**, hasta los 75.805 efectivos.

EL DEBATE
FUNDADO EN 1910

***Cuidar a quienes nos cuidan***

El pasado 22 de enero publicaba un artículo, en el Diario ABC, el actual Presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, que llevaba por título «La cosificación de los militares». Al hilo de la actuación de los miembros de nuestras Fuerzas Armadas en apoyo a la población de la Comunidad Valenciana, tras los efectos de la dana del pasado mes de octubre, el presidente ponía de manifiesto la precariedad en la que nuestros militares desempeñan sus cometidos y la necesidad de que la sociedad descubra, no solamente, los enormes servicios que nuestros militares pueden prestar, sino también que, para hacerlo, no basta con su disponibilidad y su alta capacidad de entrega y sacrificio. También hace falta dotarles de recursos y de lo que algunas asociaciones profesionales de militares denominan como «dignificar la profesión».

SWI swissinfo.ch

**Fuerzas Armadas chilenas contabilizan 522 denuncias por acoso o abuso sexual en cinco años**

En España, esas fuerzas de seguridad registraron en 2023 (último año con datos) 46 procedimientos abiertos por acoso, la mayoría (33) también dentro del Ejército, según el informe del Observatorio de la Vida Militar; mientras que en México solo el Ejército registró, en los últimos 12 años, 363 denuncias por acoso, abuso y hostigamiento sexual.

FOTOGRAFÍA M-15 Fuente: OVM.

infobae

## El 60% de los soldados que dejaron el Ejército con 45 años está en el paro: son más de 4.400

La inserción en la vida laboral civil de los soldados y marineros que deben abandonar las **Fuerzas Armadas** al cumplir **45 años**, momento en el que *pasan a ser reservistas de especial disponibilidad (RED)*, sigue siendo una cuenta pendiente del Ministerio de Defensa. Si bien, en los últimos años, desde el departamento de **Margarita Robles** han redoblado esfuerzos para que estas personas no engrosen las cifras del paro, lo cierto es que solo el **43%** de los RED ha conseguido un nuevo empleo tras abandonar el Ejército, según publica el Observatorio de la vida militar en su último informe.

De *los datos difundido por este órgano* dependiente de las Cortes Generales, se extrae que, en 2023, **2.339 efectivos** de la tropa se transformaron automáticamente en reservistas de especial disponibilidad, al alcanzar la edad señalada y no haber conseguido una de las 1.000 plazas ofertadas ese año para *volverse militar de carrera*. De esta manera, elevaron a **7.729** el número de RED, de los que más de 4.400 permanecían desempleados, al 1 de enero de 2024.

EL MUNDO

## El PP pide "acelerar" la incorporación de más de 20.000 militares ante las demandas de la OTAN y la UE

Si los *populares* venían defendiendo que hay que llegar pronto al 2% del PIB, ahora que el PP Europeo apuesta por superar el 3%, se hace más apremiante el impulso a las Fuerzas Armadas. En su programa, el PP también proponía mejorar las «condiciones sociolaborales» de los militares, «resolviendo años de injusticia, de acuerdo con los parámetros del Observatorio de la Vida Militar y con los principios de mérito y capacidad». «Se computarán los años de servicio en las Fuerzas Armadas para todas las ofertas públicas de empleo, en especial para aquellos cuerpos y funciones relacionados con la seguridad del Estado, incluidas las policías autonómicas y locales respetando los marcos competenciales», añadían, antes de prometer más inversión «en recursos y medios, especialmente tecnológicos y digitales, para responder a los riesgos que puedan presentarse».

infobae

## Condenan a un cabo del Ejército a seis meses de prisión por acosar sexualmente a una soldado: asegura que lo hacía "por amor"

Las **denuncias por acoso** dentro de las Fuerzas Armadas Españolas en **2023**, último año con datos, han superado todos los registros hasta la fecha al alcanzar los **46 procedimientos abiertos**, por encima de los 39 iniciados en 2021, año que ostentaba el récord hasta ahora. De acuerdo al último informe del Observatorio de la vida militar, 46 de las 48 víctimas que reflejan las demandas son mujeres.

EL CORREO

## Los 1.400 euros al mes de la tropa tras los incentivos

También el Observatorio de la Vida **Militar,** un órgano asesor dependiente de las Cortes, ha advertido de la necesidad de abordar un aumento sustancial de los sueldos para cumplir con los objetivos de reclutamiento. «Se trata de un

ABC España

## Cuánto dinero cobra un sargento del Ejército de España tras la subida anunciada por el Ministerio de Defensa: sueldo base y complementos

Según las cuantías que correspondían a 2024, un sargento -que pertenece al grupo A2- de las Fuerzas Armadas **cobra 2.095 euros brutos al mes**, según el Observatorio de la Vida Militar, lo que correspondería a unos 29.330 euros brutos al año repartidos en 14 pagas sin tener en cuenta la retención del IRPF o las cotizaciones a la Seguridad Social. Se trata de salarios medios **sin tener en cuenta complementos ni antigüedad.**

EL PRIMER DIARIO DIGITAL DE CEUTA
EL PUEBLO DE CEUTA.es

## Casi 10.000 soldados dejaron el Ejército al alcanzar los 45 años: Aumento significativo en 2024

De acuerdo con el Observatorio de la Vida Militar, aproximadamente el 60% de los reservistas, unos 4.400, se encuentran actualmente en situación de desempleo.

elEconomista.es

## Sangría en las Fuerzas Armadas: España registra el mínimo de efectivos en el Ejército desde el final de la 'mili' en 2001

El número de efectivos en el Ejército español está en mínimos históricos desde el fin de la mili obligatoria en 2001. De acuerdo con el último informe del Observatorio de la Vida Miliar, hay una constante evolución a la baja, que ha supuesto la pérdida de 13.629 militares profesionales tan solo desde 2010, hasta totalizar el año pasado 116.410.

europa press

## Los reservistas urgen a Defensa que posibilite su reincorporación a las Fuerzas Armadas si así lo piden: "Ganamos todos"

ASORED ya ha dado sus primeros pasos concretos para avanzar en la consecución de sus demandas. Se han reunido con partidos políticos, con el Observatorio de la Vida Militar, han enviado un escrito a la ministra de Defensa, Margarita Robles, y se han puesto en contacto con jueces y fiscales interinos, que viven una situación muy similar a la suya.

FOTOGRAFÍA M-16 Fuente: OVM.

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

## Defensa valorará en los ascensos la disponibilidad de los militares para la asignación de destinos

Por eso han planteado, en los informes del Observatorio de la Vida Militar, la necesidad de incentivar, de **favorecer a aquellos militares que sí muestran una disponibilidad mayor**: por ejemplo, **aumentando el dinero que se paga por maniobras**, o por el **Complemento de Dedicación Especial (CDE)**.

infodefensa.com

## Aumento de los salarios de las Fuerzas Armadas: 650 millones más para reducir la brecha con los socios de la OTAN

Y lejos de mejorar, la falta de militares no ha hecho sino empeorar en los últimos años: según el último informe del **Observatorio de la Vida Militar**, desde 2010 las Fuerzas Armadas españolas han perdido 13.629 militares profesionales.

ABC España

## La urgencia de elevar de rango la política de personal

Es hora de poner al mismo nivel las políticas de adquisición de capacidades industriales y las referidas a los miembros de las Fuerzas Armadas

PRESSDIGITAL TE INFORMA

## El Observatorio de la Vida Militar reclama disponer de presupuesto propio y un marco legal "más avanzado"

El presidente del Observatorio de la Vida Militar, Mariano Casado, ha reclamado este martes en el Congreso que el órgano colegiado disponga de presupuesto propio, un marco legal "más avanzado" y que se desarrolle su reglamento para continuar con su labor.

el FARO Melilla

## El Observatorio de la Vida Militar visita Melilla para recabar las preocupaciones de militares

infobae

## Observatorio de la Vida Militar pide representación del personal de las FAS en el órgano que coordina el plan de defensa

el FARO ceuta

## Los militares se quejan de que es muy caro mudarse a Ceuta

El Observatorio de la Vida Militar recomienda en su informe de 2023 estudiar la percepción de complementos en las nóminas en función del mercado inmobiliario en las distintas ciudades sin que suponga un quebranto a la economía familiar

DGRATIS

## Informe del Observatorio de la Vida Militar: Desafíos en la Movilidad Geográfica de los Soldados Presentado en el Congreso

Flipr.news

## Observatorio de la Vida Militar lleva al Congreso su informe sobre las trabas a la movilidad geográfica de los soldados

infodefensa.com

## El Observatorio de la Vida Militar lleva al Congreso la falta de ayudas a la movilidad geográfica en las Fuerzas Armadas

elDiario.es

## El balance de la lucha contra el acoso a las mujeres en las Fuerzas Armadas: solo una de cada diez denuncias acaba en condena

Los datos del Observatorio de la Vida Militar evidencian el escaso éxito a la hora de combatir el sexismo en el Ejército español. El abogado Sergio Escobedo apunta a un problema de "redacción de la norma" que genera "indefensión" en las denunciantes

Artículo14

## El PP llevará al Congreso los fallidos protocolos de Defensa frente al acoso

Exigirá explicaciones a la ministra en la Comisión de Defensa de finales de junio por la vulneración de la privacidad en las denuncias y presenta una propuesta en el Observatorio de Vida Militar

FOTOGRAFÍA M-17 Fuente: OVM.




FOTOGRAFÍA M-18 Fuente: OVM.



EL MUNDO

*Viviendas para las Fuerzas Armadas*

Según el Informe Anual del Observatorio de la Vida Militar, la vivienda es uno de los principales inconvenientes de los traslados.

elPeriódico

**¿Cuánto cobran un soldado, un sargento, un capitán y un coronel en España y otros países de Europa?**

En mayo pasado, la Comisión de Defensa del Congreso, a la vista del Informe del **Observatorio de la Vida Militar** referido a 2023, emitió un dictamen. Entre sus recomendaciones, colocaron en el número 1 la que dice: "Llevar a cabo una **adecuación y mejora del salario** de los miembros de las Fuerzas Armadas".

EL PAÍS

**Un informe oficial alerta de la "muy preocupante" caída de las solicitudes para ingresar en las Fuerzas Armadas**

El Observatorio de la Vida Militar, dependiente de las Cortes, advierte de que el aumento del gasto en defensa prima el armamento y olvida al personal

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

Récord de denuncias por acoso sexual y laboral en las Fuerzas Armadas

La **Memoria Informe del año 2024** elaborada por el **Observatorio de la Vida Militar** recoge un epígrafe dedicado a analizar la **situación de la lucha contra el acoso sexual**, por razón de sexo y laboral o profesional en las Fuerzas Armadas.

El informe incluye los **datos de la Dirección General de Personal** del Ministerio de Defensa, aportados por la **Unidad de Protección frente al Acoso (UPA)** y por la **Fiscalía Togada**.

EL ESPAÑOL

El Observatorio de la Vida Militar: el aumento del gasto en defensa prima los "sistemas de armas" y olvida al personal

SER

**Alertan del déficit de personal en las Fuerzas Armadas: España cuenta con 2,4 militares por cada 1.000 habitantes frente a los 6 de la OTAN**

El Observatorio de Vida Militar, adscrito a las Cortes Generales, analiza en su último informe la "preocupante disminución" de las solicitudes de ingreso para la tropa y escala de oficiales que han registrado al dato más bajo de los últimos 12 años

Libertad Digital

**El problema de las Fuerzas Armadas: se desploman las solicitudes de ingreso cuando se necesita aumentar efectivos**

El Observatorio de la Vida Militar advierte de una caída general en el reclutamiento mientras crece la carga operativa y las misiones exteriores.

Artículo14

Más de 5.500 mujeres militares se beneficiaron de medidas de conciliación en 2024

El Observatorio de la Vida Militar detalla que estas medidas ayudaron en 11 ocasiones a víctimas de violencia de género

infobae

**Las Fuerzas Armadas españolas tienen 227 generales, pero faltan 9.500 oficiales y 3.000 soldados: "El esfuerzo es ampliar armas, no personal"**

El personal militar en activo es de 116.739 efectivos, solo 329 profesionales más que un año antes. El Observatorio de la Vida Militar lamenta que el actual debate geopolítico parece volcar actualmente el esfuerzo en modernizar y ampliar medios y sistemas de armas

LA VANGUARDIA

**Los militares aptos con limitaciones apenas suponen el 2,33% del personal en activo de las Fuerzas Armadas**

Según recoge el Observatorio de Vida Militar en su última memoria presentada recientemente, en 2023 el número total de militares en esta situación era de 3.514, registrándose "una notable disminución de 787 militares APL en 2024", quedando el número de este personal en 2.727.

FOTOGRAFÍA M-19 Fuente: OVM.

Artículo14

## General María Teresa Llorente, a la cabeza de la Brigada Farmacéutico del Cuerpo Militar de Sanidad

También tienen presencia en la misión **Libre Hidalgo en Líbano**. Allí también cuentan con equipo nacional para dar soporte vital básico y asistencia ambulatoria. Cuentan con el apoyo de personal de nacionalidad china que les aporta diagnósticos de radiología y laboratorio, cirugía general, torácica e incluso asistencia odontológica según recoge el **Observatorio de la vida militar** en su último informe de 2024.

infodefensa.com

## Un plan de rearme, de verdad

Un incremento presupuestario que se produce cuando el **Observatorio de la Vida Militar** alude a las dificultades de encontrar suficientes candidatos para engrosar las **Fuerzas Armadas** lo que nos advierte sobre los requerimientos que se exigen para el ingreso en la profesión militar y sobre la capacidad real de cubrir con un modelo voluntario las necesidades de personal militar ante un significativo incremento de capacidades.

EL CORREO

## ¿Puede volver la mili a España? Por ahí no van los tiros

### Faltan efectivos

Según el último informe del Observatorio de la Vida Militar, un órgano asesor creado en el seno de las Cortes, en el Ejército español existe un déficit de entre 13.000 y 23.000 militares en servicio activo. La ley de la carrera militar (de 2007) fija entre 130.000 y 140.000 efectivos el número máximo de militares profesionales, frente a los 116.739 que maneja el informe con datos de 2024 (a 1 de octubre son 119.366, según Defensa).

THEOBJECTIVE

## El interés por el Ejército toca fondo: de 28 candidatos por plaza en 2013 a 3,5 en 2024

Cada vez es mayor el desinterés de los jóvenes por el Ejército. El Observatorio de la Vida Militar (OVM), órgano asesor dependiente de las Cortes Generales, advierte en su último informe del **desplome en las solicitudes de acceso directo a las Fuerzas Armadas**, un fenómeno que califica de **«muy preocupante»**. Los datos llegan en pleno impulso del plan del Gobierno para incrementar en 14.000 el número de efectivos en la próxima década, en línea con los Objetivos de Capacidades establecidos por la OTAN.

THEOBJECTIVE

## Cómo incrementar el presupuesto de Defensa sin cumplir con la OTAN

Recientemente, el Observatorio de la Vida Militar (OVM), órgano adscrito a las Cortes Generales encargado de vigilar cómo el Estado trata a los miembros de las Fuerzas Armadas y de fomentar actuaciones que mejoren sus condiciones laborales, ha publicado la Memoria-Informe del año 2024.

ECD CONFIDENCIAL DIGITAL

La web de las personas informadas que desean estar más informadas

## El Ejército se queda sin relevo: el problema silencioso que amenaza la defensa de España

El aviso no procede de una fuente externa, sino del propio sistema. El Observatorio de la Vida Militar, órgano asesor de las Cortes Generales, ha alertado en su informe más reciente de un descenso continuado en las solicitudes de acceso a las Fuerzas Armadas. El documento puede consultarse en el Ministerio de Defensa.

FOTOGRAFÍA M-20 Fuente: OVM.

# II. INFORME ANUAL 2025 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 el 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 2025, recogiendo y sintetizando, dentro del ámbito de los derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las iniciativas, quejas y sugerencias que sus miembros 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 diferentes situaciones. En el punto de «apoyo al personal» se trata de la importante labor de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), se examinan las condiciones de vida y trabajo en las unidades y establecimientos militares, con inclusión de las desplazadas en operaciones internacionales y, además, se contemplan entre otros apoyos, los centros de educación infantil (CEI), las medidas aplicadas y su evolución. En el siguiente punto se analizan diversos aspectos y factores relacionados con la conciliación en las Fuerzas Armadas. 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 pretenden; las bajas que se producen durante esos procesos; así como los cambios de destino del personal militar. También se incluye un punto sobre las salidas profesionales de los militares, para incorporarse al ámbito laboral civil.

El cuarto apartado trata sobre los reconocimientos de carácter honorífico concedidos durante el año

2025. 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, incluido el personal reservista.

El octavo apartado, incluyendo su anexo, 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 2025 en relación con el régimen de personal.

En el informe se han 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 ha 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 198/2025, de 11 de marzo, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2029, para el periodo que transcurrirá desde el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2029.

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 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 2025-2029, fueron aprobadas por la Orden Ministerial 7/2025, de 13 de marzo, entrando en vigor el 1 de julio de 2025 y hasta el 30 de junio de 2029.

El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para 2024 y 2025, 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% en los sectores prioritarios y del 110% 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 que se han de 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 una situación administrativa distinta, si no le correspondiera el pase a otra, y cuando permanezcan como alumnos de la enseñanza militar.

El personal militar en servicio activo, a 1 de enero de 2026, alcanza un total de 116.852 militares, lo que supone un ligero incremento de 113 efectivos respecto al 1 de enero de 2025, fecha en la que sumaban 116.739. Esta diferencia de 113 efectivos responde a un aumento de 160 efectivos entre oficiales generales, oficiales y suboficiales y una disminución de 47 efectivos de militares de tropa y marinería con respecto al año 2024. La distribución por categorías dentro de cada ejército y cuerpos comunes es la siguiente:

EFECTIVOS DE PERSONAL MILITAR EN SERVICIO ACTIVO A 1 ENERO 2026

| | Ejército de Tierra | Armada | Ejército del Aire y del Espacio | Cuerpos comunes de las FAS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| *Oficiales Generales* | 106 | 53 | 49 | 24 | 232 |
| *Oficiales* | 6760 | 2786 | 2677 | 2359 | 14582 |
| *Suboficiales* | 14477 | 4419 | 6496 | 610 | 26.002 |
| **TOTAL Oficiales Generales, Oficiales y Suboficiales** | **21.343** | **7.258** | **9.222** | **2.993** | **40.816** |
| *Tropa y Marinería Permanente* | 8.504 | 2.886 | 2.476 | | 13.866 |
| *Tropa y Martinería Compromiso Larga Duración* | 23.972 | 5.701 | 4.152 | | 33825 |
| *Tropa y Marinería Compromiso Inicial* | 18.976 | 4.780 | 4.589 | | 28.345 |
| **TOTAL Militares de Tropa y Marinería** | **51.452** | **13.367** | **11.217** | | **76.036** |
| **TOTAL** | **72.795** | **20.625** | **20.439** | **2.993** | **116.852** |

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 entre 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 232 oficiales generales, existiría un amplio margen de 9416 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.

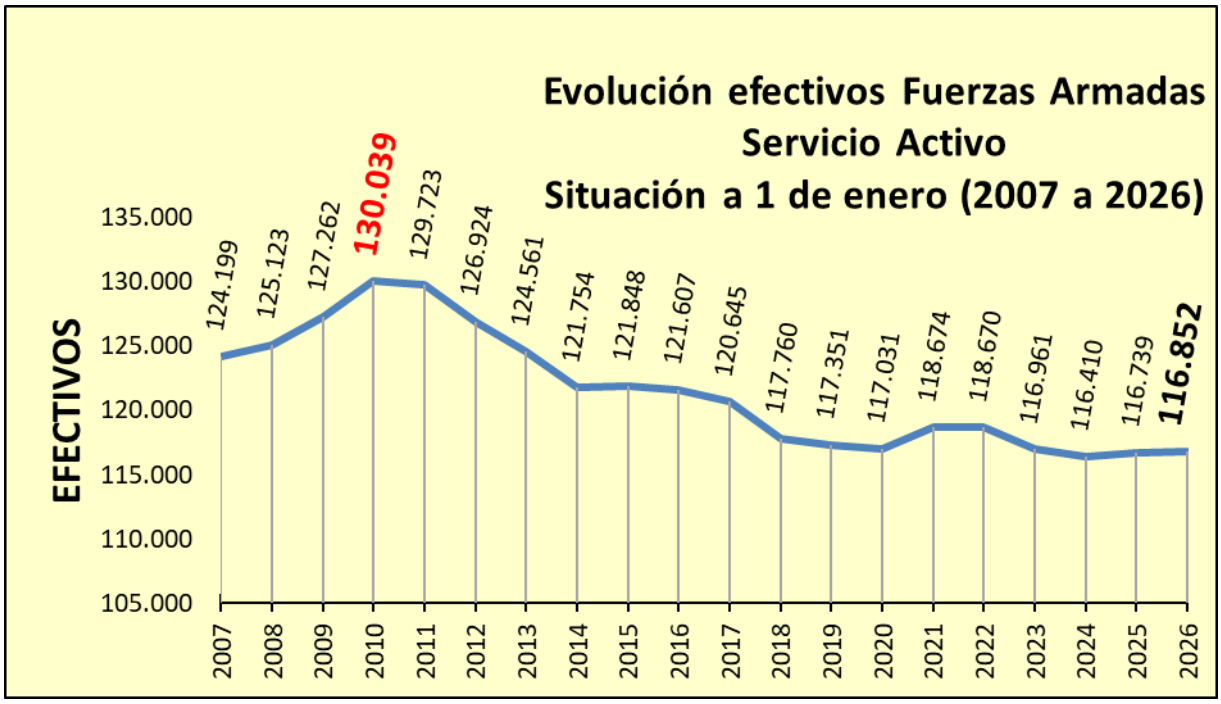



FIGURA II (1.1)-2 Fuente: Subsecretaría de Defensa

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 2026, acumula una pérdida de 13.187 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 límite inferior.

Parece ser ineludible mantener los efectivos de personal militar para evitar 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 las diversas coyunturas 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 una prolongada reducción en los últimos años.

La coyuntura internacional está llevando a que la OTAN exija, a países como España, capacidades, más personal y más despliegue exterior.

Los compromisos específicos con la OTAN se pueden resumir en:

- Aumentar en 14.000 el número de militares en activo antes de 2035, lo que supone alrededor

de un 12% más sobre los efectivos actuales (7000 hasta 2029 y 7000 entre 2030 y 2034) para cubrir misiones y estructuras de mando crecientes.

- Necesidad de mejorar captación y retención de personal cualificado, especialmente en áreas técnicas (ciber, sistemas, logística), porque la plantilla actual se considera insuficiente para las misiones asignadas.

Cabría reflexionar sobre cuál debería ser, tras 19 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 (49.600.000 aproximadamente) y que actualmente es de 2,3 militares por cada 1000 habitantes. Lejos del 3,6 de la Unión Europea y del 6 por 1000 de la OTAN.

Volviendo al análisis de cifras actuales, es preciso decir que el discreto aumento total de 113 efectivos de 2026 respecto al año anterior y que se observa en la curva de la FIGURA II (1.1)-2, corresponde a 3 hombres y 110 mujeres.

La distribución porcentual de los 116.852 efectivos por ejércitos y cuerpos comunes, es la siguiente:

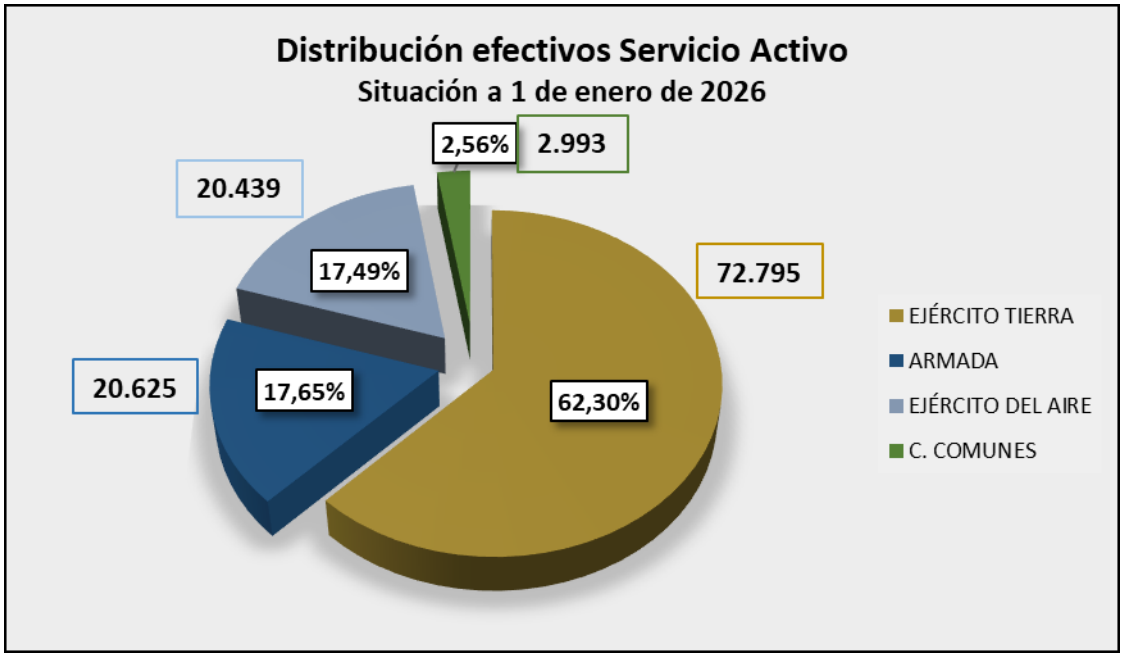



FIGURA II (1.1)-3 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Esa distribución de efectivos es consecuencia de las plantillas reglamentarias aprobadas para las escalas de oficiales y suboficiales por Real Decreto 198/2025, de 11 de marzo, 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 2025-2029, reguladas en la Orden Ministerial 7/2025, de 13 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 2025-2029. 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:

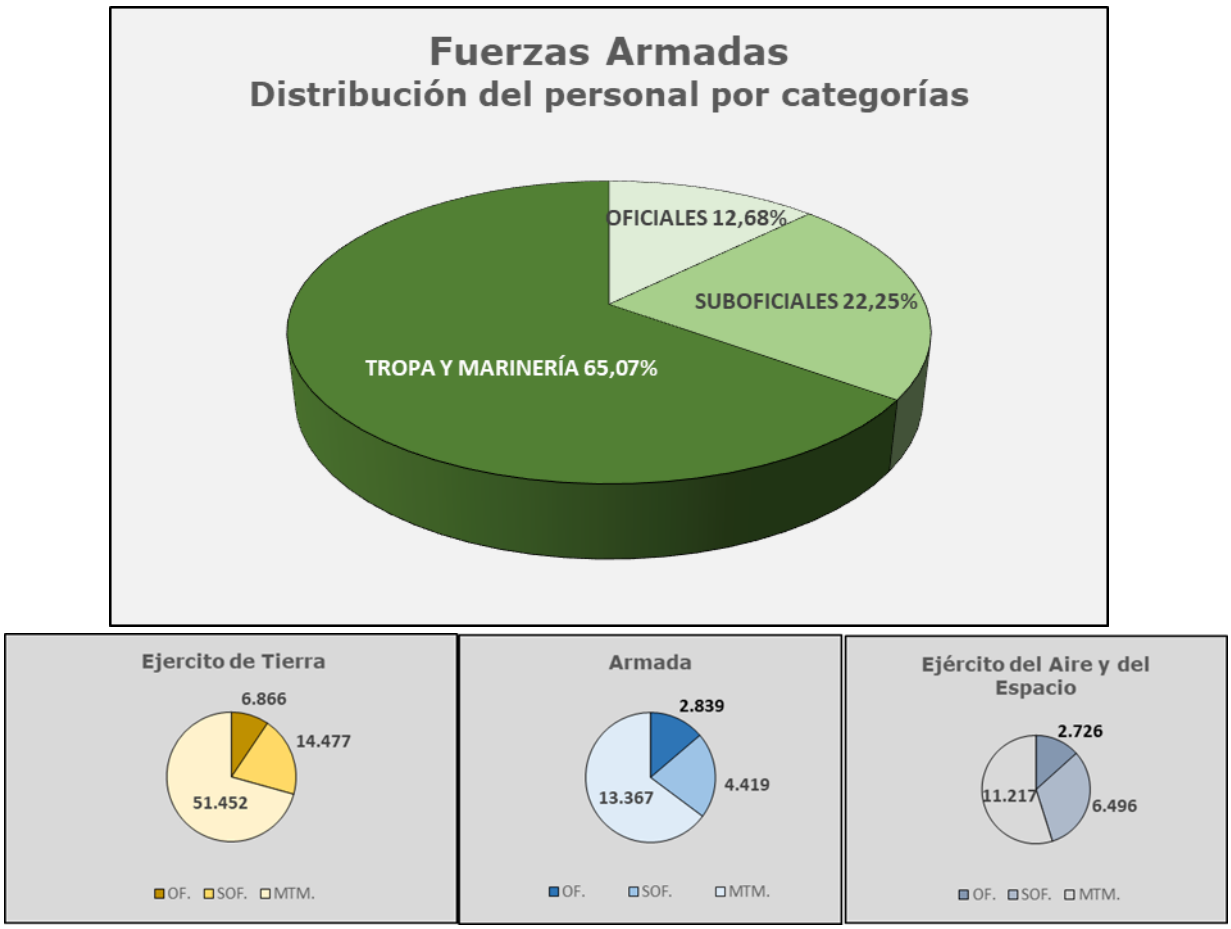



FIGURA II (1.1)-4 Fuente: Subsecretaría de Defensa

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 34,93%, mientras que la tropa y marinería constituye el 65,07% 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 29,32% de los efectivos, mientras que la escala de tropa representa el 70,76% del total.
- En la Armada los cuadros de mando aportan el 35,20% de los efectivos, siendo la escala de tropa y marinería el 64,8% restante.
- En el Ejército del Aire y del Espacio los cuadros de mando son el 45,1% de los efectivos, mientras que la escala tropa constituye el 54,9% 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: 39,11% oficiales y 60,88% suboficiales
- Ejército del Aire y del Espacio: 29,5% oficiales y 70,45% 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 116.852 militares en servicio activo, 40.816 son cuadros de mando (oficiales generales, oficiales y suboficiales) y, como se ha dicho, representan el 34,93% del total. Respecto del año 2024 se ha producido un incremento de 160 cuadros de mando, en un proceso anual de adaptación progresiva a las plantillas reglamentarias para el periodo 2025-2029, 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 4063 y representan el 32,96% del total de la escala; y los menores de 32 años son 2665, el 21.6%. De ello se deduce que ha habido un ligero rejuvenecimiento respecto al año 2024.
- En las escalas de suboficiales, los hombres mayores de 50 años (7982) representan el 33,37% de esta categoría; y los menores de 32 años (3191), sólo el 13.34%. A diferencia de la escala de oficiales, en este caso se aprecia un leve envejecimiento respecto al año 2024.
- En cuanto al personal femenino militar de carrera, las oficiales mayores de 50 años (441) representan el 24,66% del total de ellas y solo el 3,12% del total de oficiales; mientras que las oficiales menores de 32 años (493) son el 27,57% del total de mujeres oficiales y el 3,49% 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 (170) representan el 8,36% del total de mujeres suboficiales y el 0,65% del total de suboficiales de ambos sexos, mientras que las menores de 32 años (338) representan el 16,63% del total de mujeres suboficiales y el 1,3% 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 452/08236/25, de 6 de junio de 2025, de la Subsecretaría de Defensa, 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 2025 un total de 7 plazas, lo que supone una reducción de 3 respecto a las convocadas en el año 2024.

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.

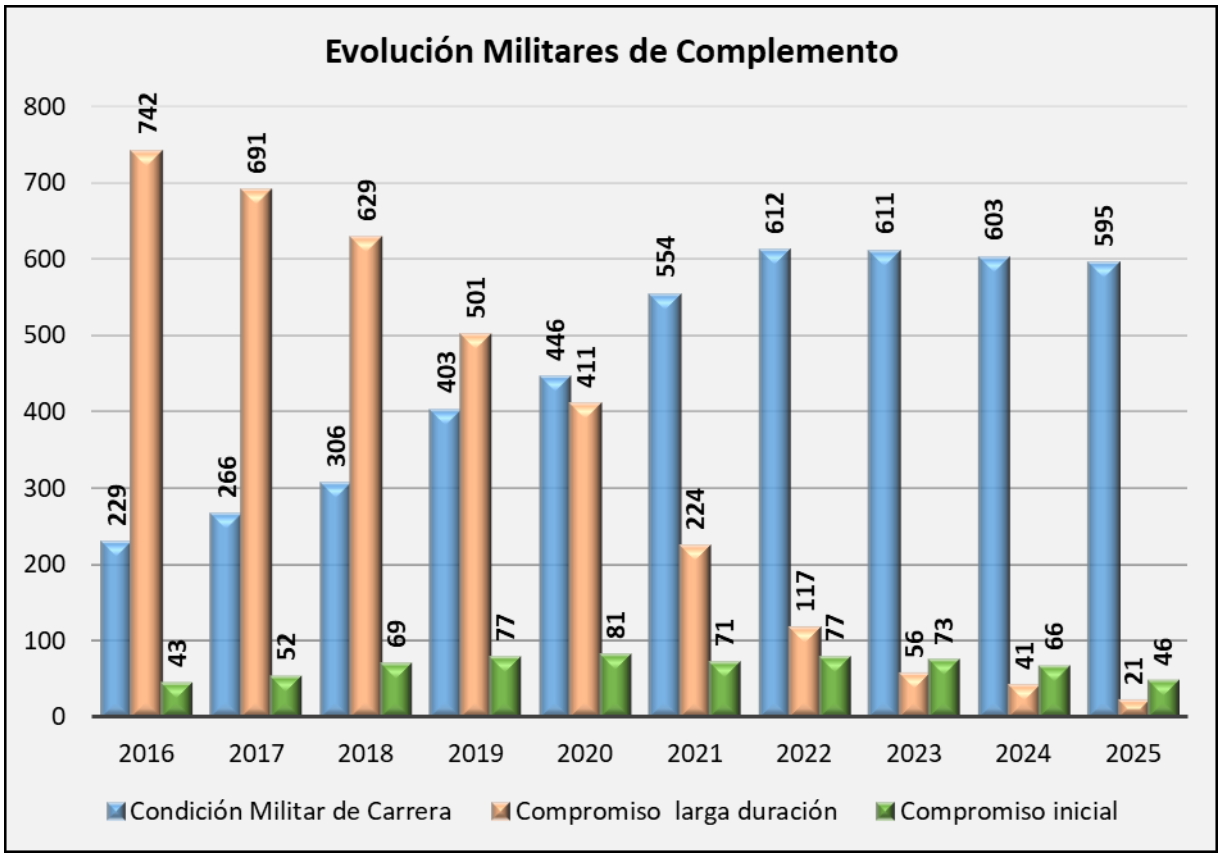



FIGURA II (1.1.2)-1 Fuente: Secretaría General Técnica

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, cobrando el mayor protagonismo los que acceden a militares de carrera. Al final del año 2025, el 89,8% (en total 595 MILCOM) tenían una relación de servicios de carácter permanente al haber adquirido la condición de militar de carrera, quedando un 10,12% de este personal con una relación de servicios de carácter temporal entre los de compromiso inicial (46) y compromiso de larga duración (21). El personal femenino (184 mujeres) supone el 27,79% del total de los MILCOM (662). Considerando la edad de este personal, a fecha 31 de diciembre de 2025, el 93% 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, 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 2026, es de 76.036 militares, lo que representa el 65,07% 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:

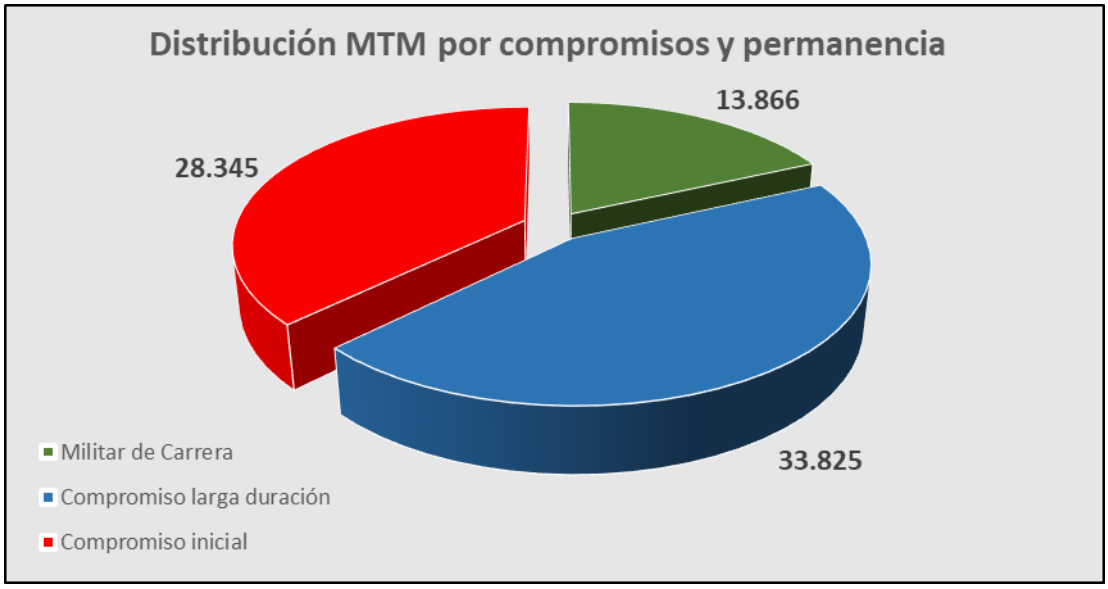



FIGURA II (1.1.3)-1 Fuente: Subsecretaría de Defensa

De ellos, 13.866 tienen una relación de servicios de carácter permanente y, por tanto, son militares de carrera y representan un 18,24% del total de su escala. Existen 33.825 que tienen un compromiso de larga duración y representan un 44,48% del total. Finalmente, 28.345 militares se encontraban en esa fecha en el compromiso inicial, lo que equivale a un 37,27% de la escala de tropa y marinería en su conjunto.

Comparados los datos del 2025 con los correspondientes al año 2024, se observa:

- Un aumento de 1149 efectivos con compromiso inicial.
- Una disminución de 1640 efectivos con compromiso de larga duración.
- Un aumento de 444 efectivos con compromiso de carácter permanente (militar de carrera).

De lo que se deduce que restando de los 1640 efectivos de larga duración aquellos que han adquirido la condición de militar de carrera (444), el número de efectivos de tropa y marinería que por diversos motivos han rescindido su compromiso con las Fuerzas Armadas es de 1196, número que no se compensa con los de compromiso inicial (1149), y que supone una reducción final de 47 MTM en el año 2025.

El siguiente gráfico muestra el número de plazas de militares de tropa y marinería convocadas en 2025 para acceso a una relación de servicios de carácter permanente y, por tanto, para la adquisición de la condición de militar de carrera.

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 2025 |
|---|---|---|
| | | CABO PRIMERO y CABO |
| E. TIERRA | Agrupación de Especialidades Operativas | 357 |
| | Agrupación de Especialidades Técnicas | 193 |
| ARMADA | Cuerpo General | 130 |
| | Cuerpo Infantería de Marina | 65 |
| E. AIRE Y DEL ESPACIO | Cuerpo General | 255 |
| 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:

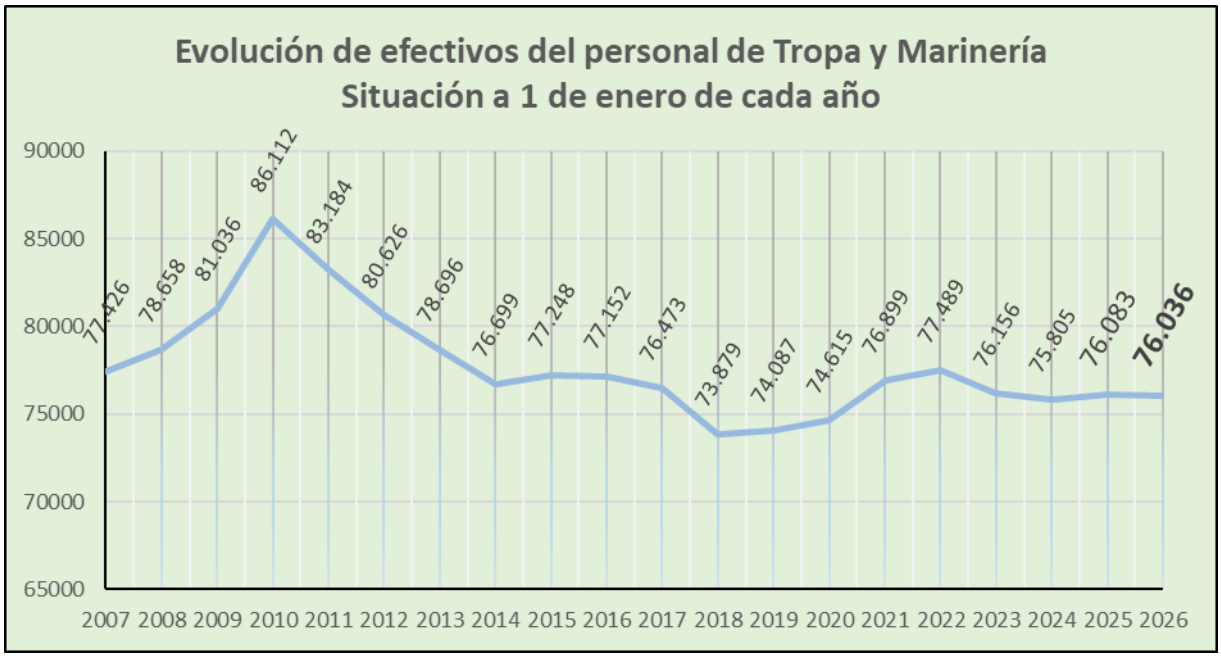



FIGURA II (1.1.3)-3 Fuente: Subsecretaría de Defensa

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).

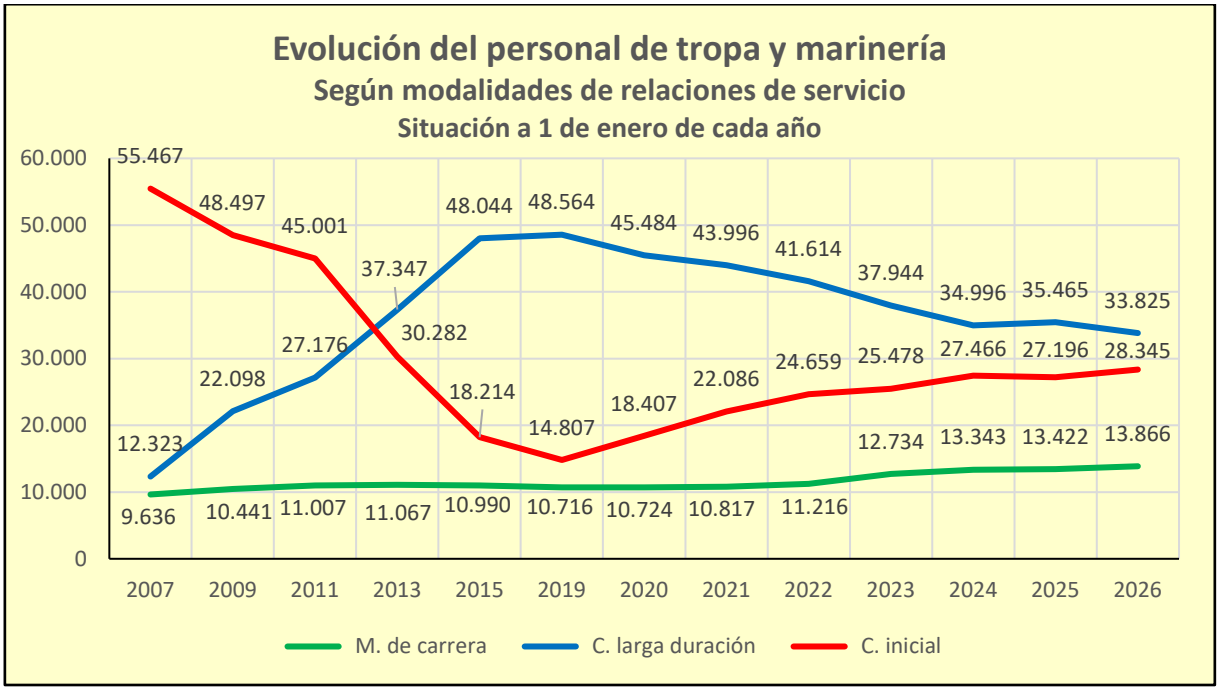



FIGURA II (1.1.3)-4 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Aunque la disminución respecto al año anterior es ligera, solo 47 efectivos, sin embargo, sí resulta significativo que se haya producido una redistribución en los diferentes compromisos:

- En el compromiso inicial: un aumento de tropa y marinería de 1149 efectivos, que contrarresta, la disminución de 270 efectivos del año anterior.
- En el compromiso de larga duración: una disminución de 1640 militares, a diferencia del incremento de 469 militares del año anterior.
- En los de carácter permanente: un incremento de 444 militares, que se acumulan a los 79, del año 2024.

Como único comentario, se observa que el incremento del personal de compromiso inicial supone siempre un ligero rejuvenecimiento en la escala que se vería reforzado 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 2030, a 1 de enero de 2025, a 2150 un año después. Lo que supone aumentar del 15,1% al 15,5%, el total de personal de tropa y marinería permanente.

Así mismo, el incremento en las incorporaciones de mujeres para el compromiso inicial sube un 0,8%, pasando de 3297 a 3654 mujeres en esa modalidad de compromiso y alcanzando así el 12,9%, 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 6196 mujeres que contabilizaban en él a 1 de enero de 2025, pasan un año después a ser 5588. Lo que supone un punto porcentual menos.

Del total de la escala de tropa y marinería (76.036), a fecha 1 de enero de 2026, el personal femenino (11.392) representa el 15%, siendo superior en 1,8 puntos respecto del total de mujeres en las Fuerzas Armadas (15.401) que es del 13,2%.

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 2025 finalizó con un incremento de 110 mujeres respecto a 2024, lo que modifica ligeramente la ratio de ese año, pasando del 13,1% al 13,2%. El gráfico muestra el total de hombres y mujeres en situación de servicio activo, y su porcentaje, a 1 de enero de 2026.

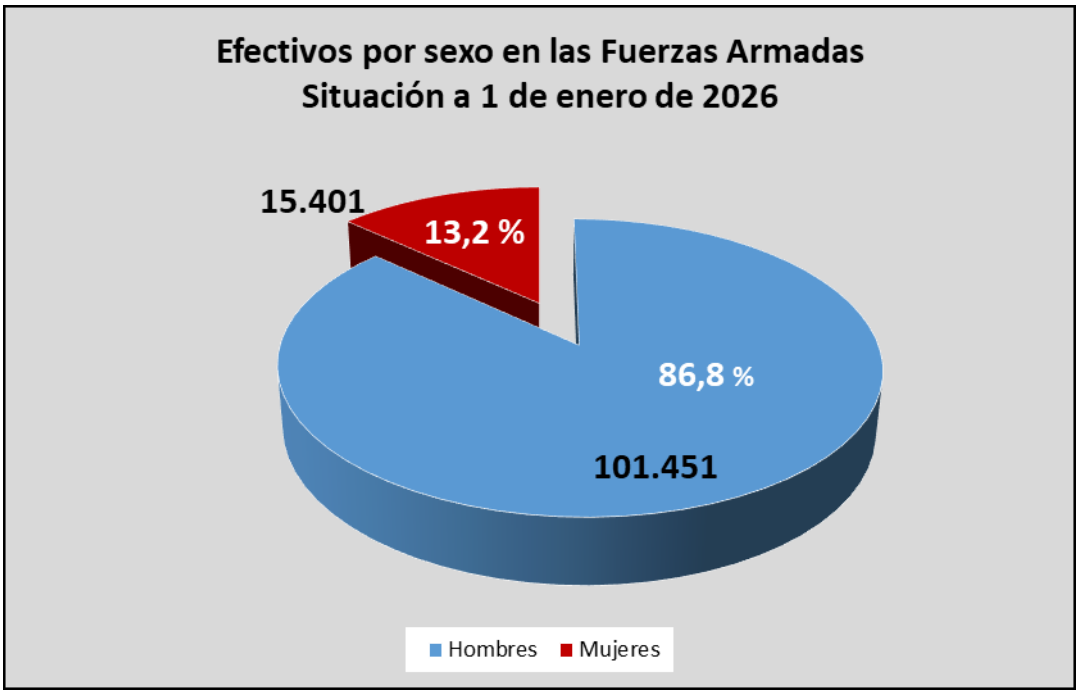



FIGURA II (1.1.4)-1 Fuente: Subsecretaría de Defensa

El dato de la presencia de mujeres en nuestras FAS, según el último informe “2024 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations”, publicado en mayo de 2024, en el que España alcanzaba el 13,1%, posiciona a España, con un actual 13,2%, en un 0,7% por debajo de la media de los países de la OTAN, con un 13,9%.

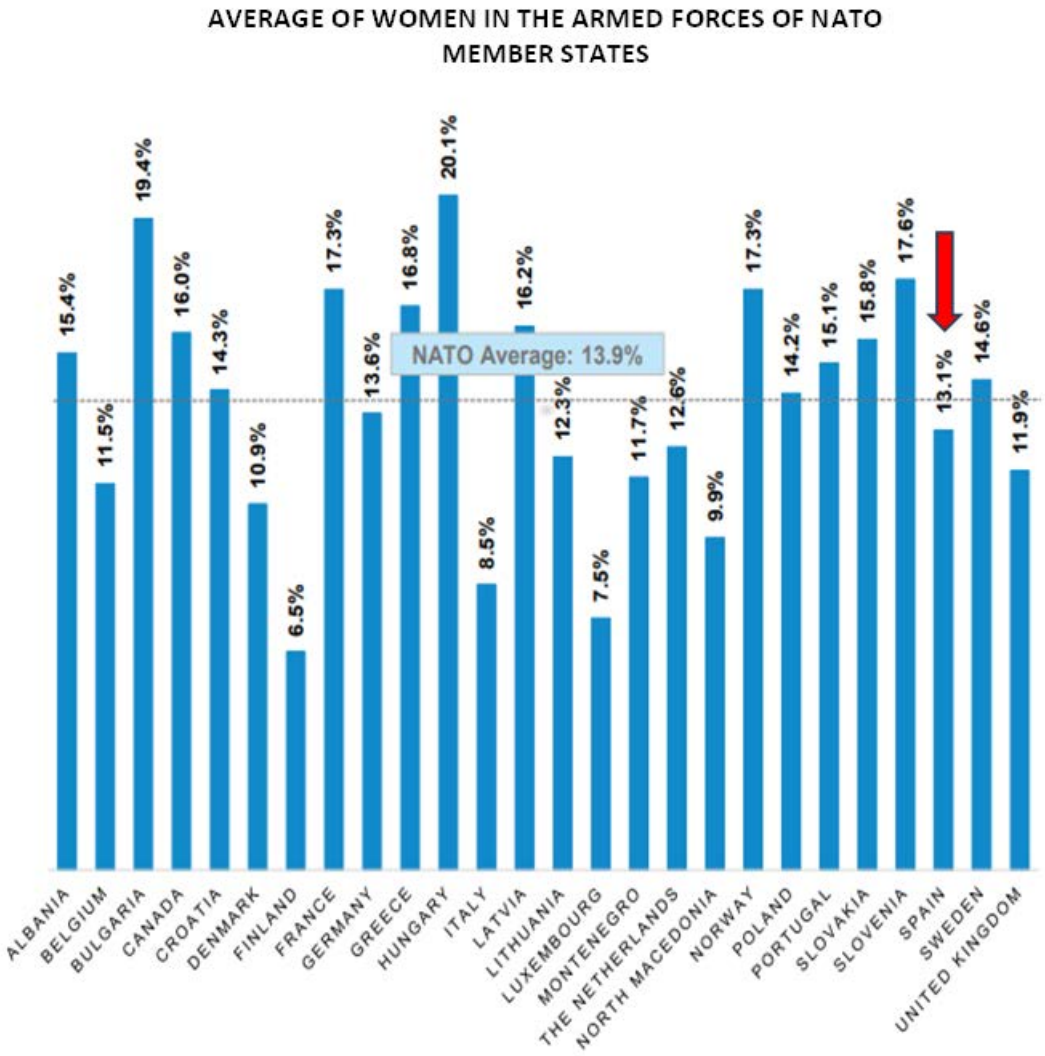



FIGURA II (1.1.4)-2 Fuente: 2024 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations

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 2026.

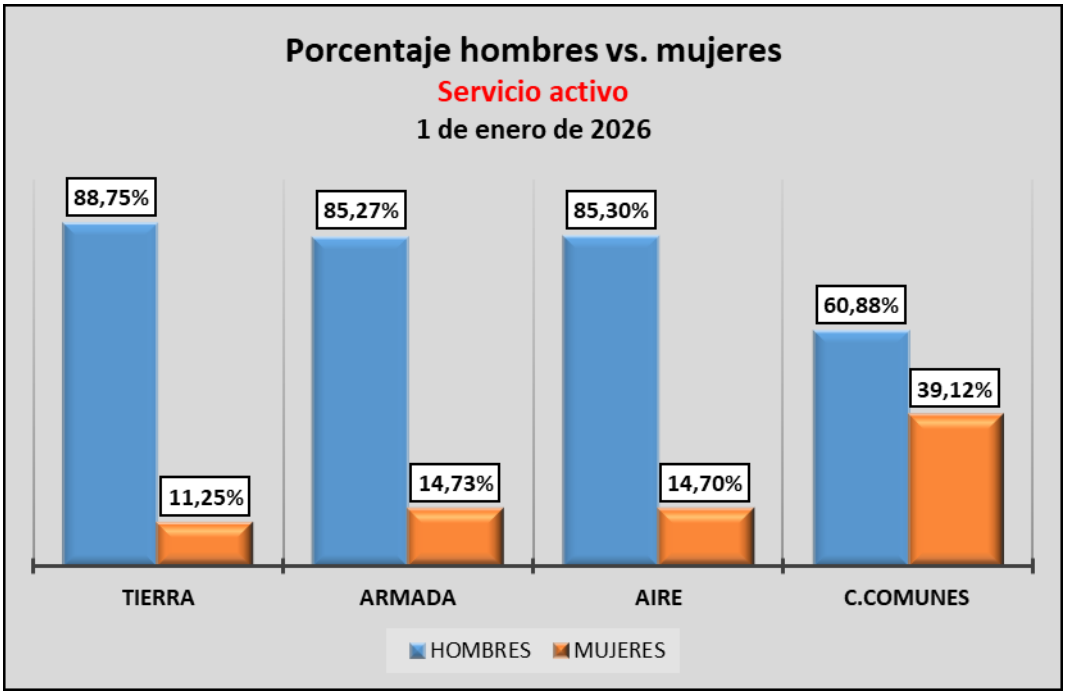



FIGURA II (1.1.4)-3 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Si consideramos, junto al personal en servicio activo, al alumnado que se encontraba en periodo de formación en los diferentes centros docentes militares en 2025, se observaría un incremento de mujeres que alcanzaría el 13,4%. Esa distribución, contando con ese alumnado, sería la siguiente:

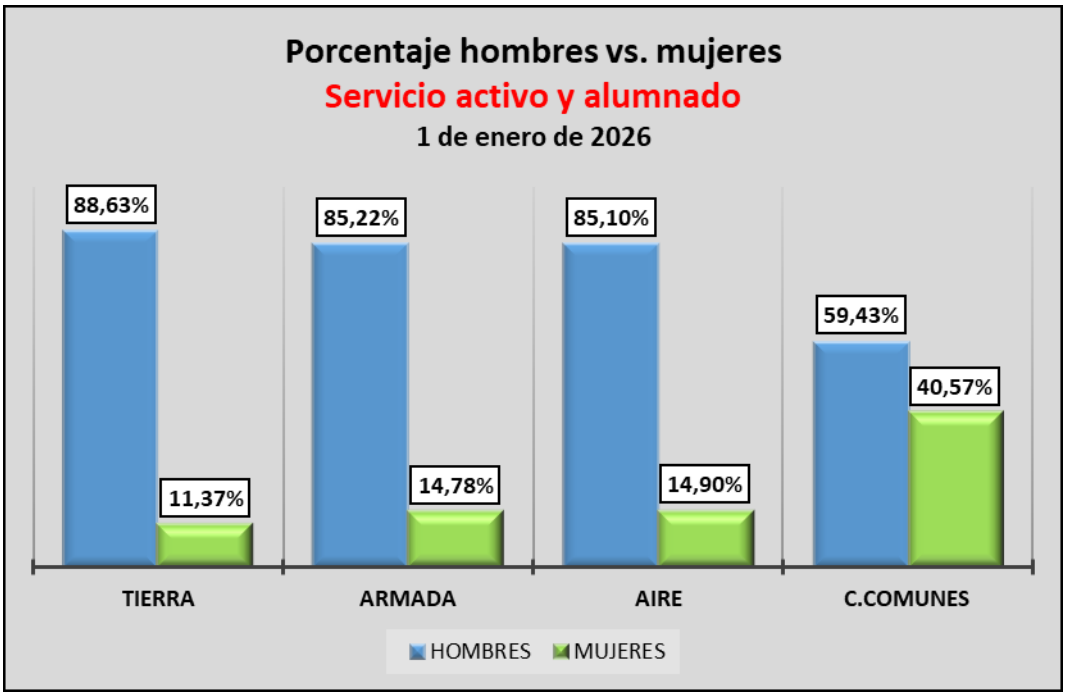



FIGURA II (1.1.4)-4 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Aquí se observa que en ninguno de los tres ejércitos existen apenas cambios significativos respecto a 2024. Se aproxima muy ligeramente el porcentaje de hombres y mujeres en el Ejército de Tierra y se distancian, también ligeramente, en la Armada y el Ejército del Aire y del Espacio. Sin embargo,

y como viene ocurriendo en los últimos años, en los Cuerpos Comunes el porcentaje de los hombres disminuye 1,18 puntos.

Ese alto porcentaje de personal femenino en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, el 40,57%, 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 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.

A continuación, se presenta la evolución de efectivos de mujeres y hombres desde el año 2013.

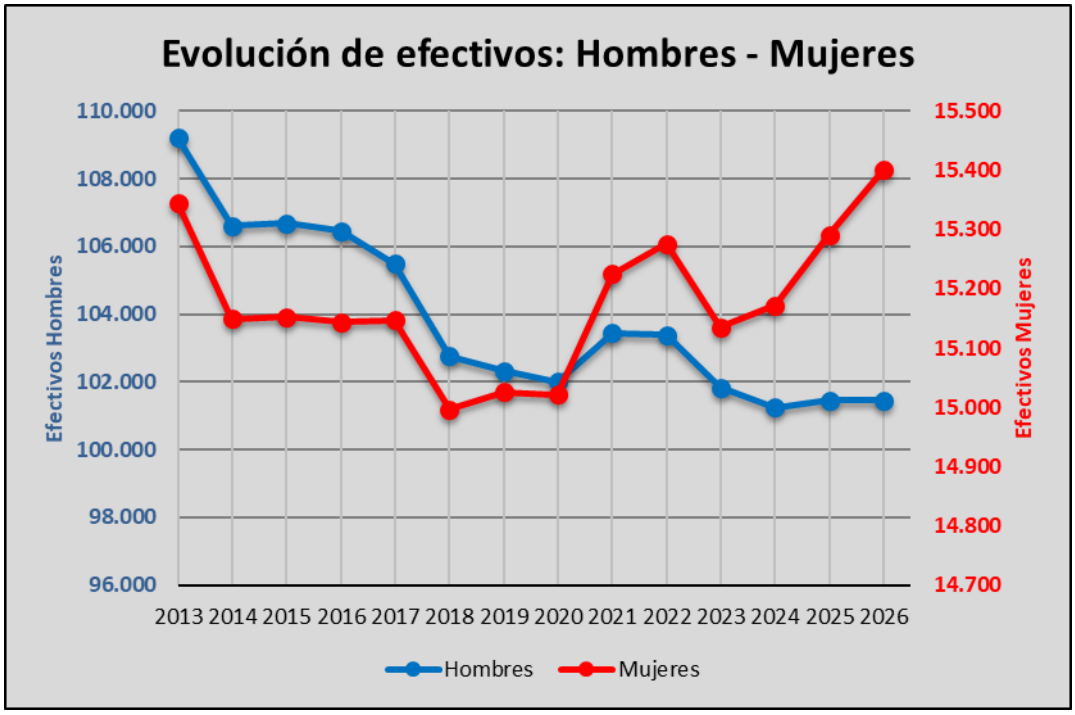



FIGURA II (1.1.4)-5 Fuente: Subsecretaría de Defensa

Se observa que mientras la tendencia en las mujeres es a aumentar ligeramente el número, en los hombres es a mantenerse ligeramente, aunque aparezca un pequeño 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 2025 | E. Tierra | | Armada | | E. Aire | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Oficiales | 25 | 0 | 67 | 1 | 2 | 1 | 94 | 2 |
| Suboficiales | 246 | 24 | 102 | 3 | 33 | 5 | 381 | 32 |
| Tropa y Marinería | 1.596 | 343 | 501 | 149 | 23 | 10 | 2.120 | 502 |
| TOTAL H-M | 1.867 | 367 | 670 | 153 | 58 | 16 | 2.595 | 536 |
| TOTALES | 2.234 | | 823 | | 74 | | 3.131 | |

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

En el año 2024 el número total de militares APL era de 2727, por lo que se observa un notable aumento de 404 militares APL en 2025, a diferencia de la disminución en 787 que se produjo en 2024 respecto al año anterior, quedando el número de este personal en 3131. 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 negativo.

Al finalizar el año 2025, el 2.67% del personal en situación de servicio activo era personal APL (2,33% en 2024). De ellos, la Armada es la que porcentualmente más personal tiene en esta situación, llegando al 3,99% de sus efectivos, el 3,06% corresponden al Ejército de Tierra y el 0,36% 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 2024 el número de militares APL que ocupaban destino en los Ejércitos y la Armada era de 2270. En la siguiente tabla se observa que ese número ha disminuido en 2025 hasta 1979, entre hombres y mujeres. Es decir, 291 militares APL han dejado de ocupar un puesto de la RPM respecto al año anterior.

| PERSONAL APL CON DESTINO EN 2025 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | OFICIALES | | SUBOFICIALES | | MTM | | TOTAL FAS | |
| | | H | M | H | M | H | M | H | M |
| E. TIERRA | Cuartel General | 1 | 0 | 19 | 0 | 38 | 12 | 58 | 12 |
| | FUERZA | 3 | 0 | 57 | 9 | 522 | 109 | 582 | 118 |
| | APOYO FUERZA | 7 | 0 | 88 | 6 | 577 | 115 | 672 | 121 |
| ARMADA | Cuartel General | 1 | 0 | 5 | 0 | 35 | 8 | 41 | 8 |
| | FUERZA | 2 | 0 | 16 | 1 | 89 | 14 | 107 | 15 |
| | APOYO FUERZA | 8 | 0 | 38 | 1 | 111 | 53 | 157 | 54 |
| E.AIRE | Cuartel General | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | FUERZA | 2 | 1 | 22 | 0 | 6 | 1 | 30 | 2 |
| | APOYO FUERZA | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL PARCIAL | | 24 | 1 | 246 | 17 | 1.379 | 312 | 1.649 | 330 |
| | | | | | | TOTAL | | 1.979 | |

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

De los dos gráficos anteriores se deduce que, en el Ejército de Tierra, un 69,9% de los militares APL ocupan destino. Eso supone casi un 4% más que en 2024, cuando eran el 66,5%. En la Armada un 46,41% del personal APL ocupa destino, un 4,2% menos que en 2024. El Ejército del Aire y del Espacio un 45,9% ocupa destino, un 8,4% menos que en 2024.

El dato global es que de los 3131 militares APL que pueden ocupar destino, realmente lo ocupan el 63,20%, es decir, un 20% menos que en 2024 (88,2%).

En lo que se refiere al personal femenino, el 61,56% de las militares APL ocupa destinos en los Ejércitos y la Armada en 2025. En 2024 era el 90%.

El 43,15% 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 (1237 menos respecto a 2024). El Ejército del Aire y del Espacio mantiene una cierta estabilidad durante toda la década, siendo el promedio de esta en torno a los 2390.

| EVOLUCIÓN MILITARES DE CARRERA EN RESERVA | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| OFICIALES Y SUBOFICIALES | ET | 9.657 | 9.259 | 8.788 | 8.376 | 8.292 | 8.066 | 7.933 | 7.770 | 7.407 | **6.914** | 6.243 |
| | AR | 2.702 | 2.735 | 2.850 | 2.958 | 3.043 | 3.007 | 2.901 | 2.705 | 2.414 | **2.077** | **1.676** |
| | EA | 2.313 | 2.344 | 2.327 | 2.308 | 2.350 | 2.426 | 2.493 | 2.524 | 2.460 | **2.398** | **2.280** |
| | C.C | 688 | 723 | 702 | 676 | 623 | 529 | 511 | 452 | 410 | **351** | **304** |
| | TOTAL | 15.360 | 15.061 | 14.667 | 14.318 | 14.308 | 14.028 | 13.838 | 13.451 | 12.691 | 11.740 | **10.503** |
| TROPA Y MARINERÍA PERMANENTE | ET | 538 | 470 | 417 | 448 | 486 | 534 | 597 | 678 | 753 | **822** | **878** |
| | AR | 21 | 22 | 30 | 65 | 119 | 178 | 216 | 249 | 265 | **256** | **249** |
| | EA | | | | 3 | 12 | 21 | 34 | 62 | 99 | **152** | **183** |
| | TOTAL | 559 | 492 | 447 | 516 | 617 | 733 | 847 | 989 | 1.117 | **1.230** | **1.310** |
| TOTAL SUMA | | **15.919** | **15.553** | **15.114** | **14.834** | **14.925** | **14.761** | **14.685** | **14.440** | **13.808** | **12.970** | **11.813** |

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 que no lo ocupa.

| 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 | | | 2 | 5 | | | 1 | 4 | **12** |
| ALMIRANTE | | | | | 2 | 2 | | | **4** |
| GENERAL DIVISIÓN | | 2 | 11 | 13 | 2 | | 2 | 5 | **35** |
| VICEALMIRANTE | | | | | 4 | 6 | | | **10** |
| GENERAL DE BRIGADA | 1 | 2 | 29 | 29 | 2 | 4 | 5 | 8 | **80** |
| CONTRALMIRANTE | | | | | 1 | 8 | | | **9** |
| CORONEL | 43 | 64 | 287 | 534 | 35 | 24 | 102 | 101 | **1.190** |
| CAPITÁN DE NAVÍO | | | | | 73 | 67 | | | **140** |
| TENIENTE CORONEL | 25 | 84 | 131 | 397 | 15 | 17 | 28 | 92 | **789** |
| CAPITÁN DE FRAGATA | | | | | 36 | 44 | | | **80** |
| COMANDANTE | 10 | 33 | 39 | 327 | 6 | 22 | 9 | 34 | **480** |
| CAPITÁN DE CORBETA | | | | | 8 | 40 | | | **48** |
| CAPITÁN | 9 | 13 | 6 | 129 | | 2 | 2 | 7 | **168** |
| TENIENTE DE NAVÍO | | | | | | 8 | | | **8** |
| TENIENTE | | | 96 | 3.866 | 12 | 166 | 71 | 1.744 | **5955** |
| ALFÉREZ DE NAVIO | | | | | 57 | 781 | | | **838** |
| SUBOFICIAL MAYOR | 2 | 4 | 3 | 17 | | 1 | 3 | 9 | **39** |
| SUBTENIENTE | | 10 | 2 | 33 | 2 | 10 | | 42 | **99** |
| BRIGADA | | 1 | | 68 | | 2 | | 3 | **74** |
| SARGENTO PRIMERO | | 1 | | 16 | 2 | 208 | | 4 | **231** |
| SARGENTO | | | | 207 | | | | 1 | **208** |
| **TOTAL** | **90** | **214** | **608** | **5.641** | **257** | **1.413** | **225** | **2.055** | **10.503** |

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

Analizando los datos se observa que, de los 10.503 militares en reserva, sólo 1180 ocupan algún destino en la relación de puestos de trabajo del Ministerio de Defensa. Es decir, tan solo el 11,2% del total del personal en esta situación. No obstante, este porcentaje es superior en casi 3 puntos porcentuales al correspondiente al año 2024 (8,29%). Si observamos por ejércitos y cuerpos comunes:

- El 29,9% del personal en reserva perteneciente a los cuerpos comunes ocupa destino en las Fuerzas Armadas (un 3,14% más que en 2024).

- Solo el 9,72% del personal del Ejército de Tierra en situación de reserva ocupa algún puesto (2,94% más que en 2024), siendo el 47% de ellos del empleo coronel.

- En la Armada, el 15,39% del personal en situación de reserva tiene destino (4,13% más que en 2024). El 28,4%, son de empleo capitán de navío/coronel.

- En el Ejército del Aire y del Espacio, ocupa destino el 9,87% del total de personal en reserva (2,45 puntos porcentuales más que en 2024). En este caso, 45,3% son de empleo coronel.

Respecto del año 2024, se observa que el número de personal en reserva se ha reducido en 1239 militares en 2025. Sin embargo, los que de ellos ocupan destino se han incrementado en 209, siendo ese incremento (aproximadamente un 3%), repartido entre los tres ejércitos.

Por empleos, conviene señalar que el elevado número de tenientes/alféreces de fragata en reserva (5954 en total) 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 (529 en total), 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 791 tenientes coroneles y los 80 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 208 sargentos primeros en reserva de la Armada, que no tienen destino, puede deberse a personal que solicita la renuncia a ser evaluado para el ascenso a fin de permanecer en una determinada localidad.

Por Orden Ministerial 19/2025, de 23 de junio, se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2025-2026 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 1 capitán de fragata del Cuerpo General de la Armada y 1 capitán de corbeta del Cuerpo de Ingenieros/Escala Técnica, 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 los siguientes:

| | CUERPO/ESCALA | EMPLEO | PERIODO 2025/2026 |
|---|---|---|---|
| EJÉRCITO DE TIERRA | Cuerpo General/Escala de Tropa | Cabo Primero | 50 |
| ARMADA | Cuerpo General/Escala de Marinería | Cabo Mayor | 2 |
| | | Cabo Primero | 11 |
| | Cuerpo de Infantería de Marina/Escala de Tropa | Cabo Mayor | 1 |
| | | Cabo Primero | 5 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | Cuerpo General/Escala de Tropa | Cabo Mayor | 31 |
| | | Cabo Primero | 0 |
| | | Cabo | 0 |
| TOTAL | | | 100 |

FIGURA II (1.3)-3 Fuente: Subdirección Gral. 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 relacionan a continuación 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 2026 se encuentra en estas dos situaciones administrativas, los cuales han disminuido en 197 respecto al año 2024, siendo pareja la distribución de esta disminución entre servicios especiales y excedencia (100 y 97 respectivamente).

**PERSONAL MILITAR EN OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

| | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | |
| SERVICIOS ESPECIALES | 283 | 26 | 312 | 2 | 50 | 10 | 683 |
| EXCEDENCIA | 864 | 90 | 751 | 37 | 2.386 | 335 | 4.463 |
| TOTAL | 1.147 | 116 | 1.063 | 39 | 2.436 | 345 | 5.146 |

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 2025, 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 | 0 | 1 | 21 | | 2 | | 4 | | 28 |
| SUBOFICIALES | | | 7 | | | | 1 | | 8 |
| TROPA Y MARINERÍA | | | 54 | 9 | 10 | 2 | 22 | 4 | 101 |
| TOTAL | 0 | 1 | 82 | 9 | 12 | 2 | 27 | 4 | 137 |

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 5283 militares. Es decir, el 4,52% 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 373/2025, de 6 de mayo, se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2025. En él se determina el número máximo de 400 plazas de RV que se pueden ofertar (50 plazas más que en el año 2024), y por Resolución 452/38457/2025, de 16 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 400 plazas citadas suponen un incremento de 50 respecto al año anterior y son 150 más que en 2022. Su distribución fue la siguiente:

- Ejército de Tierra: 189 plazas (categoría de oficial: 92; categoría de suboficial: 69; categoría de tropa: 28).
- Armada: 60 plazas (categoría de oficial: 26; categoría de suboficial: 22; Categoría de tropa y marinería: 12).
- Ejército del Aire y del Espacio: 72 plazas (categoría de oficial: 29; categoría de suboficial: 23; categoría de tropa: 20).
- Cuerpos Comunes: 79 plazas (categoría de oficial: 76; categoría de suboficial 3).

Para las 400 plazas se recibieron 3198 solicitudes (2262 hombres y 936 mujeres). Aumentadas en 50 plazas el número total de plazas ofertadas respecto a 2024, solo se produce un aumento de 121 solicitudes con respecto al año 2024, lo que se traduce en una ratio aproximada de 2 aspirantes por cada plaza de más ofertada.

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.

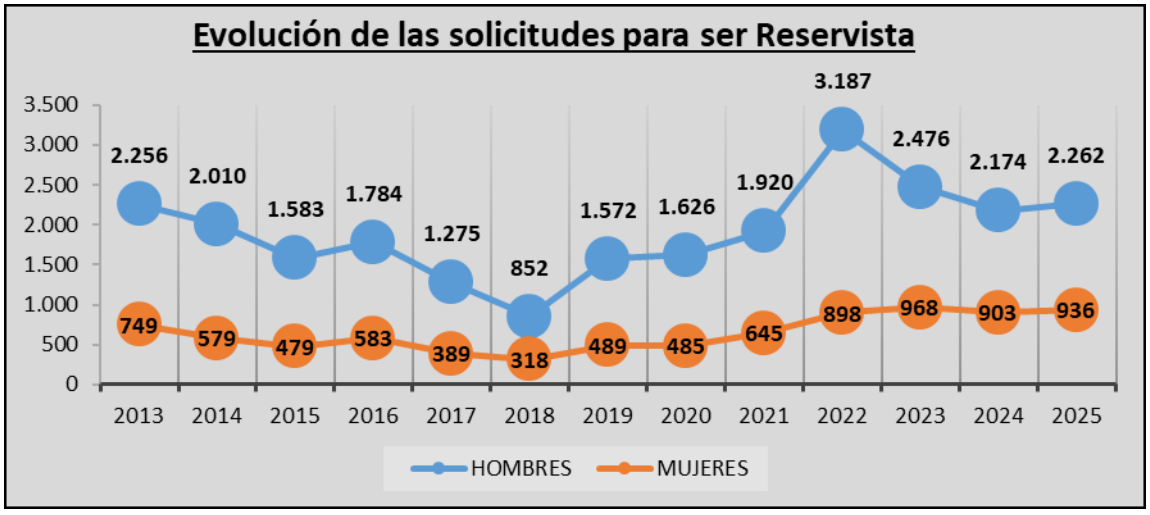



FIGURA II (1.5.1)-1 Fuente: Dirección General de Personal

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 350 a 400, respecto al año 2024.

**DISTRIBUCIÓN PLAZAS ASIGNADAS PARA RV EN 2025**

| | OFICIALES | | SUBOFICIALES | | TROPA Y MARINERÍA | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| E. Tierra | 68 | 24 | 56 | 13 | 20 | 8 | 144 | 45 |
| Armada | 19 | 7 | 19 | 3 | 10 | 2 | 48 | 12 |
| E. Aire y Espacio | 19 | 10 | 18 | 5 | 13 | 7 | 50 | 22 |
| C. Comunes | 39 | 37 | 3 | 0 | - | - | 42 | 37 |
| TOTAL | 145 | 78 | 96 | 21 | 43 | 17 | 284 | 116 |
| | | | | | | | 400 | |

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

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 2025 fue de 8.503.080 €.

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, si bien es cierto que esta partida se viene manteniendo desde el año 2023.

**RESERVISTAS VOLUNTARIOS A 1 DE ENERO DE 2026**

| RV | Cuerpos Comunes | | Ejército de Tierra | | Armada | | Ejército del Aire y del Espacio | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| COMANDANTE | 1 | | | | | | | | **1** |
| CAPITÁN | 86 | 22 | 116 | 14 | 12 | | 30 | 2 | **282** |
| TTE DE NAVÍO | | | | | 34 | 4 | | | **38** |
| TENIENTE | 77 | 27 | 192 | 33 | 24 | 1 | 49 | 6 | **409** |
| ALFÉREZ DE NAVÍO | | | | | 44 | 4 | | | **48** |
| ALFÉREZ | 293 | 179 | 316 | 69 | 5 | 2 | 110 | 26 | **1000** |
| ALFÉREZ DE FRAGATA | | | | | 60 | 9 | | | **69** |
| BRIGADA | | | 61 | 22 | 17 | 3 | 17 | 3 | **123** |
| SARGENTO PRIMERO | 5 | | 106 | 26 | 63 | 12 | 33 | 6 | **251** |
| SARGENTO | 19 | 7 | 186 | 53 | 54 | 11 | 55 | 19 | **404** |
| CABO PRIMERO | | | 38 | 8 | 23 | 1 | 18 | | **88** |
| CABO | | | 45 | 13 | 34 | 1 | 19 | 4 | **116** |
| SOLDADO | | | 71 | 17 | 12 | 1 | 26 | 12 | **139** |
| MARINERO | | | | | 14 | 7 | | | **21** |
| **TOTAL** | **481** | **235** | **1.131** | **255** | **396** | **56** | **357** | **78** | **2.989** |

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 2026, asciende a 2989 de los cuales el 61,7% son oficiales, el 26% son suboficiales y el 12,17% corresponde a personal de tropa y marinería. El personal femenino representa casi el 20,87% 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, el número de efectivos en que se ha aumentado con respecto a 2024 es sólo de 20.

En cuanto al número de RV que han sido activados en el año 2025 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 | 40 | 6 | 14 | 0 | 1 | 0 | 61 |
| Fuerza | 215 | 64 | 65 | 17 | 25 | 1 | 387 |
| Apoyo a la Fuerza | 243 | 60 | 146 | 55 | 60 | 7 | 571 |
| | | | | | | | 1019 |

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

Lo que supone un incremento de activación de 113 RV en el ET respecto al año 2024.

| ARMADA | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORIA Y UNIDAD | OFICIALES | | SUBOFICIALES | | TROPA Y MARINERÍA | | TOTAL |
| | H | M | H | M | H | M | |
| Cuartel General | 40 | 7 | 12 | 4 | 5 | 2 | 70 |
| Fuerza | 76 | 3 | 58 | 2 | 36 | 1 | 176 |
| Apoyo a la Fuerza | 56 | 7 | 30 | 3 | 18 | 3 | 117 |
| | | | | | | | 363 |

FIGURA II (1.5.1)-6 Fuente: Armada

Se observa un mínimo aumento de activación de RV en la Armada de 5 respecto al año 2024.

| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORIA Y UNIDAD | OFICIALES | | SUBOFICIALES | | TROPA Y MARINERÍA | | TOTAL |
| | H | M | H | M | H | M | |
| Cuartel General | 12 | 2 | 6 | 1 | 2 | 0 | 23 |
| Fuerza | 88 | 47 | 33 | 0 | 13 | 4 | 185 |
| Apoyo a la Fuerza | 38 | 22 | 10 | 0 | 5 | 2 | 77 |
| | | | | | | | 285 |

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

Se observa un aumento de activación de 46 respecto al año 2024.

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 2024 e incrementándose en 2025 para volver a acercarse a los 3000.




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 2025, ha habido un aumento de 18 reservistas con respecto al pasado año 2024 (7), aumentando la presencia de estos en las distintas operaciones que se llevan a cabo.

**RV ACTIVADOS EN OPERACIONES EN EL EXTERIOR EN 2025**

| MISIÓN | C.COMUNES | | E.TIERRA | | ARMADA | | EA Y DEL ESPACIO | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| EUNAVFOR ATALANTA | | 1 | | | | | | | 1 |
| PRESENCIA AVANZADA REFORZADA (E-FP) | | | 1 | | | | | | 1 |
| NATO READINESS INITIATIVE (NRI) | 3 | | | | 5 | | | | 8 |
| ENRF (FUERZAS DE RESPUESTA REFORZADA DE LA OTAN) | | 1 | | | | | | | 1 |
| DESPLIEGUE DE FUERZAS TERRESTRES EN EL FLANCO ESTE | 4 | 2 | 1 | | | | | | 7 |
| DESPLIEGUE EN LOS FLANCOS ORIENTAL Y MERIDIONAL.ARF. | | 2 | | | | | | | 2 |
| ACTIVIDADES DIPLOMACIA DE DEFENSA | 1 | | | | | | | | 1 |
| UNIFIL OM 16/2025 | 2 | | | 1 | | | | | 3 |
| MARES AZULES | 1 | | | | | | | | 1 |
| TOTAL | 11 | 6 | 2 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 25 |

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 2026, el número total de personal RED se ha incrementado en 2022 personas respecto del año 2024, alcanzando así los 11.535 RED, distribuidos en 350 oficiales y 11.185 de tropa y marinería.

En el cuadro siguiente se puede analizar en detalle su distribución. El personal femenino representa el 26,13% del total de personal RED.

**RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD A 01 ENERO 2026**

| RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD | CUERPOS COMUNES | | E.TIERRA | | ARMADA | | E.AIRE Y ESP. | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | |
| CAPITAN | 15 | 26 | 62 | 16 | 10 | 2 | 47 | 20 | 198 |
| TENIENTE DE NAVIO | | | | | 10 | 4 | | | 14 |
| TENIENTE | 5 | 3 | 63 | 35 | 11 | | 11 | 5 | 133 |
| ALFEREZ DE NAVIO | | | | | 3 | 2 | | | 5 |
| CABO PRIMERO | | | 1261 | 242 | 453 | 91 | 501 | 63 | 2611 |
| CABO | | | 2607 | 959 | 447 | 138 | 1021 | 473 | 5645 |
| SOLDADO | | | 1413 | 611 | 127 | 60 | 172 | 101 | 2484 |
| MARINERO | | | | | 281 | 164 | | | 445 |
| TOTAL | 20 | 29 | 5406 | 1863 | 1342 | 461 | 1752 | 662 | **11535** |

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 2025, disgregados por ejércitos y sexo, y agrupados por diferentes causas de retiro.

| MILITARES RETIRADOS DIFERENTES CAUSAS DURANTE 2025 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CAUSAS RETIRO | CUERPOS COMUNES | | EJERCITO DE TIERRA | | ARMADA | | EJERCITO DEL AIRE Y ESPACIO | | TOTAL |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| RETIRADO-POR EDAD | 151 | 2 | 1321 | . | 591 | | 376 | | 2441 |
| RETIRADO- 20 AÑOS SERV.EFECT.MIL.CARRERA | 2 | | | | | | 1 | | 3 |
| RETIRADO-INSUFIC.FAC.PROF. -20 S.EFECTIV | | | 5 | | 1 | | 17 | | 23 |
| RETIRA.FORZOSO SIN 20 AÑOS S. EFECTI(MC) | 5 | 1 | 43 | | 19 | | 3 | | 71 |
| RETIRO CON CARACTER VOLUNTARIO | | | 2 | | | | | | 2 |
| RETIRO FORZOSO INSUFICI. FACULTA. PROFE. | 2 | | | | | | | | 2 |
| RETIRADO-INUTILIDAD FISICA | 6 | | 197 | 19 | 90 | 17 | 51 | 6 | 386 |
| RETIRADO-INUTILIDAD FISICA ACTO DE SERV. | | | 6 | 2 | 4 | 1 | 5 | | 18 |
| **Total** | **166** | **3** | **1574** | **21** | **705** | **18** | **453** | **6** | **2946** |

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 (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.

También se establece la posibilidad de concesión de un empleo honorífico al personal que pasó directamente a retiro, aún sin pasar por la situación de reserva, por insuficiencia de condiciones psicofísicas no ocurrida en acto de servicio, 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 dadas 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, amplía 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 Subsecretaría 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 del 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 merece 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 |
| Ejército de Tierra | 64 | 7 | 7 | 78 |
| Armada | 165 | 10 | 14 | 189 |
| Ejército del Aire | 44 | 2 | 31 | 77 |
| TOTAL | 273 | 19 | 52 | 344 |

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, 297 en 2024 y 344 en 2025. En cuanto al número de personal retirado de los Cuerpos Comunes adscrito a unidades, en el año 2025 hay cinco expedientes en curso.

Durante la última década se ha venido observando una reducción progresiva del personal militar, especialmente en las escalas de oficiales.

Se da la circunstancia de que recientenente en España se han aprobado diversas medidas legislativas orientadas a fomentar la prolongación de la vida laboral más allá de la edad de jubilación. En este contexto, se incorporó al texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril) una nueva disposición adicional —la decimoséptima—, cuya redacción actual procede de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

Esta disposición establece que los incentivos económicos por prolongar la actividad profesional más allá de la edad de jubilación deben aplicarse tanto a las pensiones de jubilación como a las de retiro, sin distinción.

Sin embargo, la progresiva disminución del personal militar que se ha producido durante la última década, especialmente y pese a esta previsión normativa, el Ministerio de Defensa ha mantenido hasta ahora una interpretación que no reconoce a los militares de carrera el derecho a continuar prestando servicio en situación de reserva tras alcanzar la edad de retiro. Esta interpretación contrasta con el régimen aplicable a los funcionarios civiles, a quienes sí se les reconoce la posibilidad de prolongar su vida activa conforme al artículo 67.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido, se considera que la denominada “jubilación demorada”, aplicable con carácter general a los funcionarios públicos, debería extenderse también a los militares de carrera. Para ello, sería necesario establecer una regulación específica que les permita continuar en la situación de reserva, desempeñando destinos o comisiones de servicio, en puestos no operativos y fuera de la cadena de mando. Esta medida contribuiría a frenar la pérdida de efectivos y a retener talento dentro de las Fuerzas Armadas.

Por todo lo anterior, se estima conveniente incorporar, a la normativa estatutaria de los militares de carrera, el derecho a optar voluntariamente por continuar en servicio activo dentro de la situación de reserva una vez alcanzada la edad de retiro forzoso, hasta el máximo de 70 años común a todo empleado público, fijando reglamentariamente las condiciones necesarias para su reconocimiento.

# 2. EL ESTADO DE LA CONDICIÓN DE MILITAR DURANTE EL AÑO 2025

## 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, y regula 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:

"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 2025, en el ámbito de las FAS, se han analizado un total de ciento sesenta y tres (163) iniciativas, de las cuales se han estimado treinta y tres (33), desestimado treinta y nueve (39), inadmitido cincuenta y siete (57), están pendientes treinta y dos (32) y se han elevado a otras autoridades dos (2). De ese total, se encuentran:

- En la SUBDEF, cuarenta y nueve (49).
- En la DIGENPER, cuatro (4).
- En el Ejército de Tierra, cincuenta y una (51).
- En la Armada, cuarenta y tres (43).
- En el Ejército del Aire y del Espacio, dieciséis (16).

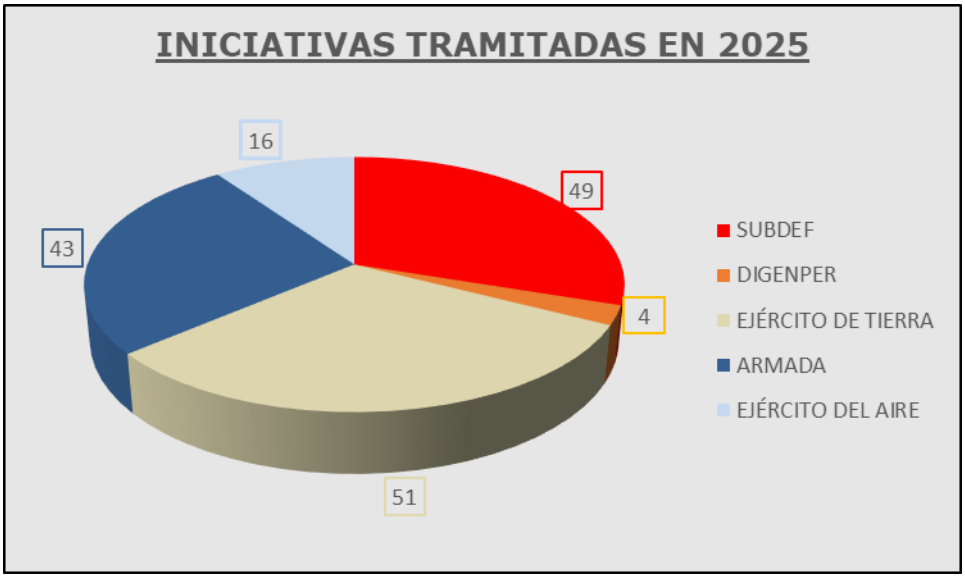



FIGURA II (2.2)-1. Fuente: SUBDEF, DIGENPER y ejércitos

Respecto a las quejas, en 2025 se han tramitado en las FAS un total de ciento dieciocho (118), de las cuales se han admitido diecisiete (17), inadmitido setenta (70), desestimado veintiuna (21) y se encuentran pendientes de resolver diez (10). El cómputo de las quejas se distribuye de la forma siguiente:

- En la SUBDEF, cero (0).
- En la DIGENPER, dos (2).
- En el Ejército de Tierra, cuarenta y tres (43).
- En la Armada, treinta y una (31).
- En el Ejército del Aire y del Espacio, cuarenta y dos (42).




FIGURA II (2.2)-2. Fuentes: SUBDEF, DIGENPERy ejércitos

### 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 2025, aún cuando la fecha de entrada en la Subsecretaría se haya producido en el año anterior.

La situación de las iniciativas pendientes de resolver por SUBDEF a 1 de enero de 2025 es:

| INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2024 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PENDIENTES A 01/01/2025 | RESUELTAS | | | REMITIDAS A OTRAS AUTORIDDES(1) |
| | ESTIMADAS | INADMITIDAS/PÉRDIDA OBJETO | DESESTIMADAS | |
| 20 | 0 | 17 | 3 | 0 |

FIGURA II (2.2.1)-1. Fuente: SUBDEF

Estas iniciativas pendientes a 1 de enero del 2025 se referían a los asuntos que aquí se reflejan:

| INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2024 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **E**<br>Desestimada **D**<br>Inadmitida **I** |
| 1 | Modificación de la Orden Ministerial 384/2000, por la que se aprueba el procedimiento y baremo para la enajenación por concurso de las viviendas militares desocupadas para limitar la antigüedad a considerar en el baremo para la enajenación de viviendas militares, así como asignar una puntuación adicional a quien opte por viviendas en su plaza de destino. | D |
| 1 | Modificación de la Orden Ministerial número 384/2000, por la que se aprueba el procedimiento y baremo para la enajenación por concurso de las viviendas militares desocupadas, a fin de otorgar una puntuación adicional a quienes tengan un cónyuge militar de las Fuerzas Armadas que mantenga una relación de servicios de carácter permanente, en situación de servicio activo. | D |
| 1 | Modificación de los criterios de concurso regulados en la Instrucción Comunicada 23/2018 a fin de que se valoren los méritos anteriores al egreso en el acceso a los cursos de perfeccionamiento para la especialidad complementaria del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, para los oficiales que accedieron a la enseñanza de formación sin titulación previa. | D |
| 1 | Modificación del artículo 29 del Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas, en el sentido de que, al cesar en su condición de tal, y recibir su título de reservista honorífico, puedan quedar adscritos no sólo a la unidad, centro u organismo que elijan de entre aquellas en las que han prestado sus servicios, previa conformidad de los Mandos o Jefe de Personal respectivos, sino también a aquellas unidades próximas a sus domicilios familiares en las que se han prestado servicios en los periodos de no activación (periodos de disponibilidad) por analogía con los reservistas de especial disponibilidad. | I |
| 16 | Modificación del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, para contemplar una adecuación del complemento específico al complemento que recibe el personal civil en los puestos en los que el centro de trabajo se encuentre ubicado fueras de núcleos de población donde no es posible acceder mediante transporte público. | I |

FIGURA II (2.2.1)-2. Fuente: SUBDEF

En 2025 se han recibido 49 iniciativas, de las cuales se ha devuelto una de ellas cuya competencia para resolver correspondía a la Armada:

| INICIATIVAS SUBDEF 2025 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| RECIBIDAS A 31/12/2025 | RESUELTAS | | | SIN RESOLVER A 31/12/2025 | REMITIDAS A OTRAS AUTORIDADES |
| | ESTIMADAS | INADMITIDAS/PÉRDIDA DEL OBJETO | DESESTIMADAS | | |
| 49 | 4 | 20 | 13 | 11 | 1 |

FIGURA II (2.2.1)-3. Fuente: SUBDEF

Las iniciativas presentadas en 2025 se refieren a los asuntos que en este cuadro se especifican:

| INICIATIVAS SUBDEF 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **E** |

| | | |
|---|---|---|
| | | Desestimada **D**<br>Inadmitida **I** |
| 1 | Modificación de la Orden Ministerial 75/2006, de 18 de mayo, por la que se establece el baremo para la adjudicación de viviendas militares no enajenables en régimen de arrendamiento especial a fin de tener en cuenta determinadas cuestiones relativas a discapacidad o minusvalía. | E<br>(parcialmente) |
| 1 | Modificación de la normativa de la gestión de traslados y relevos del personal destinado en el extranjero que asciende durante su tiempo de estancia en el mismo. | E<br>(parcialmente) |
| 1 | Propuesta de creación del distintivo del valor reconocido. | E<br>(parcialmente) |
| 1 | Propuesta de exoneración, sin reducción económica, de guardia y servicios, maniobras o actividades análogas en el caso del militar con hijos menores de 12 años al cargo durante el tiempo que el otro progenitor, también militar, esté de misión. | E<br>(parcialmente) |
| 1 | Creación de la medalla de campaña “Despliegue Australia”. | D |
| 1 | Revisión de la Orden DEF/1341/2017, de 20 de diciembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse las fases selectivas del procedimiento de 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, en el sentido de modificar la puntuación de las pruebas físicas para el personal APL. | D |
| 1 | Creación del cometido de suboficial de contingente en operaciones en el exterior, añadiendo la iniciativa que, en el caso de que el contingente nacional cuente con un suboficial mayor, dicho cometido recaiga automáticamente en el mismo. | D |
| 1 | Modificación de la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, con la finalidad de crear vacantes tipo “cero”, en analogía a la normativa de la Guardia Civil, para facilitar la cobertura de ciertas vacantes. | D |
| 1 | Modificación de la Orden Ministerial 384/2000, de 26 de diciembre, por la que se aprueba el procedimiento y baremo para la enajenación por concurso de las viviendas militares desocupadas, en el sentido de limitar el criterio de antigüedad, excluir a peticionarios con vivienda en propiedad, y otros criterios adicionales. | D |
| 1 | Creación del distintivo de operadores de instalaciones de radiodiagnóstico. | D |
| 1 | Proposición de que el empadronamiento en las Islas Canarias pueda hacerse desde el momento de la publicación del destino en el BOD. | D |
| 1 | Modificación del artículo 28.3 del Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería, aprobado por Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, al objeto de ampliar el número de convocatorias para los cursos de ascenso a suboficial mayor de dos a cuatro. | D |
| 1 | Establecimiento de convenios con compañías aseguradoras del ramo de la salud para la contratación privada por el personal militar con ventajas y descuentos para familiares como beneficiarios. | D |
| 1 | Modificación de la Instrucción 1/2013, de 14 de enero, por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales del personal militar, para que se exima de la obligación de entregar la documentación de alta, baja y continuidad de la baja temporal al personal militar acogido a la modalidad asistencial de la Seguridad Social. | D |

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Modificación de las cuantías de las compensaciones económicas del personal destinado en unidades de Fuerza de Acción Marítima para facilitar la cobertura de estas vacantes en Canarias. | D |
| 1 | Modificación de los anexos I y II de la Orden DEF/1341/2017, de 20 de diciembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse las fases selectivas del procedimiento de acceso de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente, en los que se valoran los méritos profesionales y académicos, los informes personales y las aptitudes psicofísicas de los aspirantes para que se incluyan también las condecoraciones recibidas como víctimas de terrorismo. | D |
| 1 | Creación de un coeficiente reductor que se descuente de la horquilla de años entre la solicitud de reserva voluntaria y la fecha de reserva obligatoria aplicable al personal militar de la Armada. | D |
| 1 | Catorce iniciativas que planteaban la modificación del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas para contemplar una adecuación del complemento específico al complemento que recibe el personal civil en los puestos en los que los centros de trabajo se encuentren ubicado en las afueras de los núcleos de población donde no es posible acceder mediante transporte público. | I |
| 1 | Suscripción de un convenio de transporte entre el Ministerio de Defensa y la aerolínea Binter Canarias similar al que actualmente existe con RENFE. | I |
| 1 | Incorporación de una disposición específica en la normativa que regula el ingreso directo en los centros militares de formación para exigir a los aspirantes con acreditaciones provisionales la presentación de la acreditación definitiva en un plazo determinado y anterior a la finalización de proceso de selección. | I |
| 1 | Modificación del art. 126 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar para que los reservistas voluntarios cesen a los 65 años y no a los 61 para que coincida con la edad de retiro de los militares de carrera. | I |
| 1 | Modificación del Anexo V del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas para su aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2025. | I |
| 1 | Modificación del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en el sentido de aumentar el nivel del complemento de empleo de la Escala de Suboficiales. | I |
| 1 | Modificación del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, en el sentido de aumentar el nivel del complemento de empleo de la Escala de Suboficiales | I |

FIGURA II (2.2.1)-4. Fuente: SUBDEF

El origen de las iniciativas tramitadas por la SUBDEF, pendientes del año 2024, ha sido el siguiente:

## Por ejércitos:

| INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2024 POR EJÉRCITO | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **TIERRA** | **ARMADA** | **AIRE Y EL ESPACIO** | **CUERPOS COMUNES** | **TOTAL** |
| **0** | **1** | **0** | **19** | **20** |

FIGURA: (2.2.1)-5. Fuente: SUBDEF

Llama la atención el exponencial aumento de iniciativas presentadas por personal perteneciente a los cuerpos comunes.

## Por escalas:

| INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2024 POR ESCALAS | | | |
|---|---|---|---|
| OFICIALES | SUBOFICIALES | MTM | TOTAL |
| 4 | 16 | 0 | 20 |

FIGURA II (2.2.1)-6. Fuente: SUBDEF

## Por sexo:

| INICIATIVAS SUBDEF PENDIENTES DE 2024 POR SEXO | | |
|---|---|---|
| HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| 17 | 3 | 20 |

FIGURA II (2.2.1)-7. Fuente: SUBDEF

## QUEJAS:

Durante el año 2025 no se han recibido quejas.

Las quejas tramitadas por la SUBDEF, pendientes año 2024, han sido las siguientes:

| QUEJAS PENDIENTES SUBDEF 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| RECIBIDAS A 31/12/2025 | RESUELTAS | | | EN TRÁMITE A 31/12/2024 | REMITIDAS A OTRAS AUTORIDADES |
| | ESTIMADAS | INADMITIDAS/PÉRDIDA DEL OBJETO | DESESTIMADAS | | |
| 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |

FIGURA II (2.2.1)-8. Fuente: SUBDEF

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

## Por ejércitos:

| QUEJAS PENDIENTES SUBDEF POR EJÉRCITO 2024 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| TIERRA | ARMADA | AIRE | CUERPOS COMUNES | TOTAL |
| 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |

FIGURA II (2.2.1)-9. Fuente: SUBDEF

## Por escalas:

| QUEJAS PENDIENTES SUBDEF 2024 POR ESCALAS | | | |
|---|---|---|---|
| OFICIALES | SUBOFICIALES | MTM | TOTAL |
| 0 | 2 | 1 | 3 |

FIGURA II (2.2.1)-10. Fuente: SUBDEF

## Por sexo:

| QUEJAS PENDIENTES SUBDEF 2024 POR SEXO | | |
|---|---|---|
| HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| 1 | 2 | 3 |

FIGURA II (2.2.1)-11. Fuente: SUBDEF

## 2.2.2. Dirección General de Personal

La DIGENPER, 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 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 y la Armada. Son estos últimos los responsables de incluirlas en sus respectivos informes, evitando así duplicidades en el cómputo.

Se consideran en el ámbito temporal del año 2025 todas aquellas iniciativas y quejas cuya fecha de entrada en la Dirección General de Personal se haya producido en el citado año natural (no la fecha de presentación por el 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 2024 y fueron resueltas en 2025.

### INICIATIVAS

En el ámbito de sus competencias, DIGENPER informa de que en el año 2025 ha recibido 4 iniciativas y resuelto 3, elevando una de ellas a SUBDEF.

| INICIATIVAS DIGENPER 2025 | | | |
|---|---|---|---|
| **ESTADO** | **Hombres** | **Mujeres** | **TOTAL** |
| Inadmitidas | 2 | 0 | 2 |
| Estimadas | 0 | 0 | 0 |
| Desestimadas | 1 | 0 | 1 |
| En trámite/En estudio | 0 | 0 | 0 |
| Elevadas a SUBDEF | 1 | 0 | 1 |
| **TOTAL** | **4** | **0** | **4** |

FIGURA II (2.2.2)-1. Fuente: DIGENPER

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

| INICITIVAS DIGENPER 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **(E)**<br>Desestimada **(D)**<br>En Trámite **(T)**<br>No Admitida **(NA)** |
| 1 | Unificar los criterios en las Fuerzas Armadas para que la Jefatura de los servicios Sanitarios en las unidades donde hay destinado personal del Cuerpo Militar de Sanidad, recaiga en el oficial del Cuerpo Militar de Sanidad de mayor empleo y antigüedad. | (NA) |
| 1 | Propone incluir en la normativa de uniformidad de Cuerpos Comunes un apartado relativo al uso de la faja de Oficial de Estado Mayor. | (D) |
| 1 | Solicita ascenso al empleo superior, presentando el cómputo total de tiempo de servicio efectivo prestado como oficial del Cuerpo Militar de Sanidad, tanto en la Especialidad de Enfermería, como en la de Medicina. | (NA) |

FIGURA II (2.2.2)-2. Fuente: DIGENPER

## QUEJAS:

En el ámbito de sus competencias, DIGENPER informa de que en el año 2025 ha recibido y resuelto 2 quejas.

| QUEJAS DIGENPER 2025 | | | |
|---|---|---|---|
| **ESTADO** | **Hombres** | **Mujeres** | **TOTAL** |
| Inadmitidas | 1 | | 1 |
| Estimadas | | | 0 |
| Desestimadas | | | 0 |
| En trámite/En estudio | 1 | | 1 |
| Elevadas a SUBDEF | | | 0 |
| **TOTAL** | **2** | **0** | **2** |

FIGURA II (2.2.2)-3. Fuente: DIGENPER

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

| QUEJAS DIGENPER 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **(E)**<br>Desestimada **(D)**<br>En Trámite **(T)**<br>No Admitida **(NA)** |
| 1 | Modificar la (PO/RPM) para que todas las especialidades fundamentales del Cuerpo Militar de Sanidad (CMS) puedan acceder a los distintos puestos de gestión del CMS. | (T) |
| 1 | Algunas publicaciones de vacantes de personal del CMS especialidad PSI, no se ajustan a la Directiva 69/19 y a las plantillas en vigor del CMS. | (NA) |

FIGURA II (2.2.2)-4. Fuente: DIGENPER

## INICIATIVAS Y QUEJAS ELEVADAS A LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

## INICIATIVAS

Respecto a las iniciativas elevadas a la Subsecretaría de Defensa para su resolución, en este ejercicio han disminuido considerablemente, una (1) realizada por un (1) hombre, respecto a diecinueve (19) del año anterior.

### QUEJAS:

No se ha elevado queja alguna.

Asimismo, la DIGENPER informa de que no se ha 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 2025, han sido:

| INICIATIVAS EJÉRCITO DE TIERRA 2025 | | |
|---|---|---|
| **INICIATIVAS** | **UCO,s** | **MAPER** |
| Inadmitidas | 3 | 13 |
| Estimadas | 7 | 5 |
| Desestimadas | 2 | 6 |
| En trámite/En estudio | 6 | 9 |
| **TOTAL** | **18** | **33** |

FIGURA II (2.2.3)-1. Fuente: Ejército de Tierra

Las iniciativas presentadas en 2025 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 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | |
| 1 | Modificación del criterio 24 (CIPET/EOT) de la IT 11/23 (actualización 2025). | T |
| 1 | Mejora nombramiento de los servicios de guardia de seguridad de tropa. | D |
| 1 | Instalación de puntos de carga de vehículos eléctricos para uso del personal alojado. | T |
| 1 | Adaptación del puesto de guardia de seguridad. | T |
| 1 | Modificar el LNRI del BCG I para adecuarlo a norma superior (OM 50/2011) y adaptar el servicio de oficial de cuartel en cuanto a la incorporación de subtenientes en el cuadrante de oficial de servicio. | T |
| 1 | Sobre criterio exención servicio de cuartel en base a ciertos cabos 1º (LNRI v. jun25). | T |
| 1 | Sobre incremento de señalización horizontal (paso de cebra) en parking de tropa. | E |
| 1 | Sobre criterios de asignación y autorización de parking a personal de tropa en ubicaciones diferentes del parking específico de este personal. | E |
| 1 | Aparcamiento en zona interior ACTO. Sancho Ramírez (Huesca). | NA |
| 1 | Cambio duración servicio suboficial de cuartel RT 1. | NA |

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Instalación de aire acondicionado en las habitaciones del alojamiento logístico del GLPAC. | E |
| 1 | Servicios aeronáuticos Base Coronel Sánchez Bilbao. | E |
| 1 | Refuerzo inmediato y temporal de la USEG ACTO Torreblanca. | D |
| 1 | Solicitud de instalación en el CGMACA de una fuente purificadora de agua. | E |
| 1 | Distribución de plazas de aparcamiento interior del Acuartelamiento Zarco del Valle. | T |
| 1 | Modificación libro de normas de régimen interior de base para incluir rebajes de servicio del personal por disfrute de permiso por asuntos particulares, Base GAR. | T |
| 1 | Horario acceso nocturno establecimiento Teniente Galiana. | E |
| 1 | Cuadrante servicio conductor ejercicios evaluación alumnos ACAB. | E |
| 2 | Publicación de vacantes resolución 562/01155/25 de 25 de enero de 2025 (BOD nº 19, de 19/01/25). | NA |
| 1 | Trato discriminatorio. | NA |
| 1 | Incumplimiento del pliego de prescripciones técnicas del servicio de cafetería y bebidas del Acto. “Aizoáin”. | E |
| 1 | Irregularidades criterio selección necesidades de formación IGE. | D |
| 1 | Análisis y valoración del bajo porcentaje de ascenso al empleo de Teniente Coronel de los Oficiales en la Escala a Extinguir de Oficiales. | E |
| 1 | Criterios, cuantías y abono del pago incentivo | NA |
| 1 | Pérdida de documentación. | NA |
| 1 | Asignación del puesto de trabajo de acuerdo a la vacante publicada por el BOD. | NA |
| (2ª instancia)-1 | Nombramiento del empleo de soldado para el servicio de guardia de seguridad. | D |
| (2ª instancia)-2 | Nombramiento del empleo de soldado para el servicio de seguridad. | NA |
| 1 | Disfunciones y agravios comparativos en publicaciones de vacantes de teniente en la Escala Técnica de Oficiales (EOT). | D |
| (2ª instancia) | No regulación del servicio de socorrista y la exención del nombramiento de la guardia de seguridad del personal. | D |
| 1 | Vulnerabilidad de datos en la liquidación de comisiones. | NA |
| 1 | Convocatoria de vacantes. | T |
| 1 | Acumulación de funciones en la guardia de seguridad de la Base General Alemán Ramírez. | E |
| 1 | Queja sobre una comisión de servicio que no se ha comunicado a la unidad en tiempo para poderla cursar en plazo (14mar25). | D |
| 1 | No conformidad motivación informe negativo a comisión de servicio en el extranjero. | D |
| 1 | Problemas con anticipos y liquidaciones correspondientes a las CSI en RC 12. | E |
| 2 | Problemas con anticipos y liquidaciones correspondientes a las CSI en RC 12. | NA |
| 1 | Limitaciones en la publicación de vacantes con título de curso profesor director de autoescuela (PD) a personal de la AET. | T |
| 1 | Problema con anticipos y liquidaciones de comisión de servicio en RAC 61. | E |
| 1 | Queja relativa al servicio de ludoteca de la Base de El Goloso. | NA |

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Criterios inclusión cuadrante y nombramiento personal DANA. | NA |
| 1 | Incumplimiento de contrato - servicio cantina ACTO. Sancho Ramírez (Huesca). | NA |

FIGURA II (2.2.3)-2. Fuente: Ejército de Tierra

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

- En el año 2025, continuando con la tónica de años anteriores, el número de iniciativas ha sido superior al número de quejas.
- Comparativamente con ciclos anteriores, el número de iniciativas sigue manteniendo una tendencia decreciente, a pesar de no existir reiteración en un mismo asunto a excepción del asunto "modificación de la instrucción de evaluación para igualar el devengo de 48 meses del componente D1 y los 96 meses del D2", del que se han recibido ocho (8) iniciativas en el Mando de Personal. En relación a las quejas, se sigue observando un descenso importante en el número de los expedientes tramitados por las unidades y sobre todo en el de los gestionados por el Mando de Personal.
- Con respecto al año 2024, se ha incrementado el número de iniciativas de oficiales y se han reducido las presentadas por suboficiales y personal de tropa. En referencia a las quejas, la tendencia es la misma que con las iniciativas.
- En cuanto al dato por "asunto", destacan las iniciativas relacionadas con guardias y servicios, así como las relativas a instalaciones de acuartelamiento, resueltas en su mayoría por los jefes de UCO. También es significativa la cuantía de iniciativas propuestas para modificación de normativa, tanto de competencia del Ejército de Tierra como del Ministerio de Defensa, relacionadas con evaluaciones, ascensos, vacantes y destinos, solicitándose, en su mayoría, modificaciones en 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.
- En cuanto al dato por sexo, son mayoritarias las iniciativas tramitadas por hombres, como en años anteriores, quedando en torno a un 15% las tramitadas por el personal femenino.
- Respecto a la gestión realizada desde el Mando de Personal, aparte de las elevadas a SUBDEF, se acuerda la inadmisión, según los artículos 7.3.a y 7.3.b del RD 176/2014, de algunas referentes a retribuciones.

## QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2025 han sido:

| QUEJAS EJÉRCITO DE TIERRA 2025 | | |
|---|---|---|
| **QUEJAS** | **UCO,s** | **MAPER** |
| Inadmitidas | 11 | 4 |
| Estimadas | 8 | 1 |
| Desestimadas | 12 | 3 |
| En trámite/En estudio | 3 | 1 |
| **TOTAL** | **34** | **9** |

FIGURA II (2.2.3) -3. Fuente: Ejército de Tierra

Las quejas presentadas en 2025 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican:

| QUEJAS EJÉRCITO DE TIERRA 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **(E)**<br>Desestimada **(D)**<br>En trámite **(T)**<br>No admitida **(NA)** |
| 1 | Mejora del servicio de restauración del ACTO. Sancho Ramírez (Huesca). | T |
| 1 | Desigualdad retributiva del CSCE entre los oficiales enfermeros de la Brigada Paracaidista. | T |
| 1 | No difusión información comisiones de servicio. | D |
| 1 | Instancia solicitando informe de actuaciones por no tramitación de solicitud comisión de servicio. | D |
| 1 | Queja formal por la no percepción del CDE por reducción de jornada. | D |
| 1 | Instancia solicitando explicación por haber dejado de percibir el CDE y no habérselo comunicado. | D |
| 3 | Ausencia justificada para no prestar cualquier guardia. | NA |
| 1 | Funcionamiento del servicio externalizado de cafetería acuartelamiento. | E |
| 1 | Irregularidades criterio selección necesidades de formación IGE. | D |
| 1 | Acumulación de funciones en la guardia de seguridad de la Base GAR. | E |
| 1 | Desacuerdo con la calificación en el IPA (informe personal del alumno). | D |
| 1 | Servicio de alimentación. | D |
| 1 | Falta de profesores especializados y carencia de un plan de aprendizaje y formación de software especializado. | E |
| 1 | Calificaciones del departamento de instrucción y adiestramiento. | D |
| 1 | Mal funcionamiento del tribunal de la defensa de trabajos de fin de grado. | D |
| 1 | Sistema de notificación en la Academia de Caballería. | E |

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

Del análisis de los datos aportados en este apartado para el año 2025, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En cuanto a las 43 quejas tramitadas, en su mayoría resueltas por las unidades, siguen siendo más las tramitadas por el personal de tropa, reduciéndose las presentadas por suboficiales y manteniéndose las presentadas por oficiales.

  Destacan las relacionadas con guardias y servicios. En relación con las tramitadas por el Mando de Personal, su número se ha reducido significativamente, siendo mayoría las tramitadas por personal de tropa.

- Con relación al dato por asunto, igual que las iniciativas, se siguen tramitando las quejas relacionadas con retribuciones, destacando las quejas relativas a liquidación de comisiones de servicio, que suelen ser tramitadas y resueltas por las unidades.
- En cuanto al dato por sexo, son mayoritarias las quejas tramitadas por hombres, quedando en torno a un 10% las tramitadas por el personal femenino.
- Referente a la gestión de las quejas realizada desde el Mando de Personal, se acuerda la desestimación en la mayoría de los casos. Lo mismo sucede con las recibidas en 2ª instancia, coincidiendo con el acuerdo establecido por el Jefe de UCO.
- El porcentaje de quejas estimadas (incluidas las parcialmente estimadas) ha disminuido (22%).
- El porcentaje de inadmisiones se mantiene similar al de años anteriores.
- 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 sigue trabajando en el proyecto de un aplicativo informático del procedimiento de trabajo de las iniciativas y quejas dentro del ámbito del ET, manteniéndose en el mismo estado que el pasado año.
- 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. Únicamente destaca el retraso producido en parte de las iniciativas elevadas a SUBDEF, debido a problemas de envió de documentación por parte del sistema de mensajería (SIMENDEF), teniéndose que volver a reenviarse dicha documentación.
- En cuanto a las quejas, como años anteriores, los asuntos más repetidos en este ciclo han versado sobre Servicios que proporcionan las BAE,s y sobre las Guardias y Servicios que se realizan en las mismas, destacando este año también el de carácter retributivo, relativo a anticipos y liquidaciones de las comisiones de servicio en las unidades.

Respecto a las eventuales medidas adoptadas como consecuencia de las iniciativas o quejas que hayan sido estimadas, se significa que, aquellas iniciativas o quejas que han sido estimadas y podían ser resueltas solventando la disfunción existente, se ha actuado en consecuencia, pero no se puede hablar de medidas eventuales comunes de aplicación a las situaciones particulares planteadas.

El Ejército de Tierra propone mejoras para el tratamiento y gestión de las iniciativas y quejas presentadas, entre las que cabe destacar:

- Sería útil disponer de información de asuntos propuestos que pudieran afectar conjuntamente a los Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes, y que hayan sido elevados a Defensa por competencia, especialmente aquellos en los que se reciben numerosas propuestas iguales relativas a un mismo asunto (por ejemplo, las que se han gestionado en el pasado: equiparación de retribuciones, accidente *in itinere*, pases a la reserva, asuntos retributivos, etc.). Conocer que un asunto está siendo estudiado por la Subsecretaría de Defensa supondría la inadmisión de propuestas recibidas sustancialmente iguales, evitando realizar trámites y solicitar informes paralelos redundantes a los organismos afectados.
- Asimismo, se desconocen las iniciativas y quejas que, resueltas por los Jefes de UCO del Órgano Central de la Defensa, haya elevado personal del ET, por lo que, una vez finalizado el expediente se debería tramitar una copia a la Jefatura del Mando de Personal a efectos de control.

### 2.2.4. Armada

## INICIATIVAS

Las iniciativas recibidas y resueltas durante 2025, han sido:

| INICIATIVAS ARMADA 2025 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| INICIATIVAS | UCO,s | | ALPER | |
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Inadmitidas | 2 | 0 | 11 | 1 |
| Estimadas | 4 | 1 | 8 | 0 |
| Desestimadas | 1 | 1 | 8 | 1 |
| En trámite/En estudio | 3 | 0 | 2 | 0 |
| **TOTAL** | **10** | **2** | **29** | **2** |

FIGURA II (2.2.4)-1. Fuente: Armada

Las iniciativas presentadas en 2025 se refieren, sucintamente descritas, a los asuntos que se especifican:

| INICIATIVAS ARMADA 2025 | | |
|---|---|---|
| **Número** | **ASUNTO** | Estimada **E**<br>Desestimada **D**<br>En trámite **T**<br>NO Admitida **NA** |
| 4 | VACANTES Y DESTINOS | 2 (E) 1 (D) 1(NA) |
| 3 | EVALUACIÓN | 2 (E) 1(D) |
| 1 | INVIED | 1 (D) |
| 3 | RETRIBUCIONES | 1 (D) 1 (NA) 1(T) |
| 4 | GUARDIAS Y SERVICIOS | 3 (NA) 1(T) |
| 1 | FORMACIÓN | 1 (T) |
| 1 | CONDECORACIONES | 1 (E) |
| 1 | ASCENSOS | 1 (E) |
| 1 | TRAYECTORIA PROFESIONAL | 1 (D) |
| 5 | UNIFORMIDAD | 1 (E) 1 (D) 3(NA) |
| 1 | CONCILIACION VIDA FAMILIAR | 1 (D) |
| 1 | PASAPORTES | 1 (NA) |
| 1 | COMISIONES | 1 (D) |
| 1 | PROCESO SELECTIVO | 1 (NA) |
| 2 | APOYO AL PERSONAL | 1 (E) 1(NA) |
| 1 | DOTACION DE MATERIAL | 1 (D) |

FIGURA II (2.2.4)-2. Fuente: Armada

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

- De las 43 iniciativas recibidas en la Armada en el año 2025, 12 han sido resueltas en la propia unidad y 31 en ALPER.
- Además de las 43 recibidas y resueltas, 8 han sido remitidas a SUBDEF para su resolución.
- Cuantitativamente destacan las iniciativas relativas a guardias y servicios, destinos y vacantes y las concernientes a uniformidad.

## QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2025, han sido estas:

| QUEJAS ARMADA 2025 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| QUEJAS 2025 | UCO,s | | ALPER | |
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Inadmitidas | 18 | 0 | 4 | 0 |
| Estimadas | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Desestimadas | 1 | 0 | 1 | 0 |
| En trámite/En estudio | 2 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | 25 | 1 | 5 | 0 |

FIGURA II (2.2.4)-3. Fuente: Armada

Las quejas presentadas en 2025 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican a continuación:

| QUEJAS ARMADA 2025 | | |
|---|---|---|
| Número | ASUNTO | Estimada **E**<br>Desestimada **D**<br>En trámite **T**<br>No admitida **NA** |
| 1 | APOYO AL PERSONAL | 1 (NA) |
| 1 | VACANTES | 1 (NA) |
| 1 | CONCILIACION VIDA FAMILIAR | 1 (D) |
| 2 | VIDA A BORDO | 2 (NA) |

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 2025 se han recibido 31, lo que supone una ligera disminución respecto a las 33 recibidas en 2024.

Las reclamaciones presentadas se resumen como sigue:

- Emitidas 31 quejas: 26 resueltas en unidades y 5 resueltas por ALPER (no se ha remitido ninguna a SUBDEF).
- Cuantitativamente destacan las quejas relativas a las condiciones de la vida a bordo, vacantes y conciliación familiar.

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

## INICIATIVAS

- Acceso igualitario a puestos de mando y segundo comandante para oficiales del Cuerpo de Especialistas Integrados en la Escala Única de Oficiales de la Armada Española

  Estudiar para en su caso proponer cambiar el mando del “Grupo Naval de Playa” de unidades a flote, para que pase a ser “Destino de especial relevancia”.

- Que a los oficiales CINA que hayan cursado una E2T y el CEMFAS se les valoren ambos cursos con una puntuación de al menos 35 puntos, al objeto de estar en igualdad de condiciones que otros oficiales CGA/CIM.

  No procede acceder a lo solicitado de computar 35 puntos a aquellos oficiales que hayan realizado

E2T y CEMFAS, porque el criterio reseñado en la instrucción de la “referencia d)” es claro y de inequívoca aplicación.

No obstante, y de acuerdo con el criterio de GEDIECAR, desde la DIPER se va proceder a estudiar este aspecto y en caso de estimarse conveniente se procederá a su propuesta para la posible inclusión en futuras modificaciones de la instrucción de la “referencia d)”, en lo relativo a la puntuación de CEMFAS/E2T para los oficiales CINA..

- Incluir la operación "Despliegue DEDALO", como merecedora de la medalla de campaña, para el personal que haya formado parte de dicho contingente y reúna los requisitos exigidos.

  Por Resolución del JEMAD 261/04162/25 de 13/03/25 (BOD 58/2025 de 25 de marzo) modifica el Anexo I a la resolución 261/00696/22, incluyendo nuevas operaciones, entre ellas el “Despliegue de grupos de portaaviones aliados-DÉDALO”, para operaciones desarrolladas en área de responsabilidad SACEUR y con efecto desde 01/01/2023.

  Por otro lado, el artículo 3 del RD336/2018 de 25 de mayo, establece las normas generales sobre el procedimiento para la concesión y uso de la medalla de campaña.

- Se asigne la preferencia de las aptitudes TYC y ASAR a las plazas para los empleos de SGTO/SGT1, SGT1 y SGT1/BG con la especialidad fundamental Comunicaciones y Sistemas de Información (CSS) según corresponda conforme a lo dispuesto en la directiva 04/2021, del AJEMA.

  Señalándole como se desarrolló en el apartado “Fundamentos”, el proceso de la modificación de los puestos que solicita de las especialidades CSS/COS/TIS, es un proceso realmente abierto que se va ajustando de acuerdo al número de efectivos existentes de dichas especialidades, sus empleos y el número de ellos que adquieren las aptitudes TYC y ASAR.

- Solicita que en futuras publicaciones el listado del orden de ascenso de capitán de fragata a capitán de navío, únicamente se hagan públicos los nombres de los 40 primeros evaluados. Los datos relativos a los demás evaluados se mantendrán de forma reservada, pudiendo ser consultados individualmente por cada interesado, previa solicitud a la SEPEC.

  Se va a trasladar la ejecutiva a la DIPER para iniciar la coordinación con los MAPER ET/EAE y estudiar de forma conjunta la posibilidad de publicar los resultados de las evaluaciones en el que solo apareciera el número del DNI y en caso de considerarse favorable, iniciar la propuesta formal a DIGENPER para proceder de esta manera en futuras evaluaciones para el ascenso.

- Modificar la OM 30/2013, a fin de incluir , para aquellos suboficiales que hayan perfeccionado el curso correspondiente a su especialidad complementaria, puedan portar de forma potestativa los distintivos de las antiguas especialidades fundamentales equivalentes a las complementarias actuales o en su defecto, crear unos nuevos distintivos que permitan diferenciar las funciones que se realizan dentro del destino de forma más específica y dejando el distintivo de la especialidad fundamental para los suboficiales en sus dos primeros años de Sargento.

  La elaboración de normativa que recoja la regulación de emblemas y distintivos, recogiendo todo aquello en vigor, considerando las modificaciones habidas y que permita dar lugar a la creación de nuevos distintivos que se consideren pertinentes.

- Se solicita que en la Armada se cree un indicador, en el Portal Personal, donde cada miembro de la Armada pueda ver el tiempo que lleva cumplido para el ascenso.

  Se informa que el Registro de Personal del Ministerio de Defensa (REPEMI), accesible desde el Portal Personal (INTRANET) o la Sede Electrónica del Ministerio (INTERNET) proporciona actualmente el cómputo de tiempos.

- Se solicita que se considere incluir la E2T PRL en las sucesivas RPM como requisito preferente a las plazas que, con criterios similares a los que se está siguiendo con otras E2T. Que se unifiquen requisitos en la RPM de vacantes que tengan una misma función.

  Se informa que el curso de especialidad de segundo tramo de técnicas de apoyo al Mando en Prevención en Riesgos Laborales (E2T PRL), que conlleva la obtención del Máster en PRL, solo fue convocado en los años 2018 y 2019, con una plaza en cada convocatoria.

  Desde entonces, el curso se dejó de convocar, ya que la Armada decidió satisfacer las necesidades de técnicos superiores PRL mediante la obtención del Máster PRL sin vinculación a una E2T específica.

  Concluye sugiriendo que se estudie la rotulación de puestos en la RPM de la estructura PRL/SEGOP de la Armada estableciendo como requisito preferente el estar en posesión de la E2TPRL.

## QUEJAS

Nada que reseñar.

### INICIATIVAS Y QUEJAS ELEVADAS A LA SUBSECRETARIA DE DEFENSA

Se han elevado 8 iniciativas y 0 quejas.

Las iniciativas elevadas son las que a continuación se detallan:

- Incluir las vacantes tipo “cero” en vacantes de la FAM en Canarias por problemas de cobertura (desestimada).
- Modificación de la normativa que regula el ingreso a centros militares de formación sin exigencia de titulación universitaria (inadmitida).
- Modificación del artículo 126 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar, al objeto de que el compromiso de los reservistas voluntarios cese a los 65 años (inadmitida).
- Modificación de la normativa de los RV al cesar su condición, para quedar adscritos no solo a la unidad sino también a las unidades próximas a sus domicilios (inadmitida).
- Modificación de la normativa que regula las cuantías de las compensaciones económicas para los destinados en la FAM en Canarias (desestimada).
- Creación de un coeficiente reductor que descuente de la horquilla de años entre la solicitud de la reserva voluntaria y la fecha de la reserva obligatoria (desestimada).
- Proyecto de Formación y Acreditación para Tropa y Marinería de las FAS (en trámite).
- Continuidad del personal de Tropa y Marinería más allá de los 45 años (en trámite).

Asimismo, se realiza una Propuesta para mejorar el tratamiento y gestión de las iniciativas y quejas presentadas, creando 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 2025, han sido:

| INICIATIVAS 2025 EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | | |
|---|---|---|
| **INICIATIVAS 2025** | **UCO,s** | **MAPER** |
| Inadmitidas | 3 | 2 |
| Estimadas | 0 | 4 |
| Desestimadas | 2 | 4 |
| En trámite/En estudio | 0 | 1 |
| **TOTAL** | **5** | **11** |

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

Las iniciativas presentadas en 2025 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican:

| INICIATIVAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **E**<br>Desestimada **D**<br>En trámite **T**<br>No admitida **NA** |
| 1 | Puestos STTE/BG/SGT 1/SGTO de AYF/ADM. | E |
| 1 | Empadronamiento en municipios de Islas Canarias por destino de personal. | D |
| 1 | Suscripción de convenio entre el MINISDEF y la Aerolínea BINTER CANARIAS. | NA |
| 1 | *Chatbot* corporativo de normativas, documentación y gestión. | E |
| 1 | Los capitanes militares de complemento con la condición de militares de carrera, puedan solicitar todas las vacantes correspondientes a los Cuerpos y Escalas a los que están adscritos, siempre que reúnan los requisitos de las vacantes. | E |
| 1 | Revisión de la Instrucción 01/2013, de 14 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se dictan las normas sobre determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del personal militar. | D |
| 1 | Establecer convenio con compañías aseguradoras del ramo de la salud para contratación privada por el personal militar. | D |
| 1 | Cumplimiento de un Plan de Adiestramiento Básico (PAB) de Paracaidismo. | D |
| 1 | Tiempos de ascenso oficiales de la escala técnica del Cuerpo de Ingenieros. | E |
| 1 | Seguro de salud voluntario para miembros de las FAS. | T |
| 1 | Creación de comisiones de servicio en empresas civiles para el personal que pasará a situación RED. | NA |

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 dieciséis (16) iniciativas, lo que supone una disminución de 6 iniciativas (27%) respecto al año 2024, en el que se presentaron 22.

-Cuantitativamente destacan las iniciativas relativas a ascensos, destinos y seguros.

## QUEJAS

Las quejas recibidas y resueltas durante 2025, han sido:

| QUEJAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2025 | | |
|---|---|---|
| **QUEJAS 2025** | **UCO,s** | **MAPER** |
| Inadmitidas | 24 | 8 |
| Estimadas | 3 | 1 |
| Desestimadas | 3 | 1 |
| En trámite/En estudio | 1 | 1 |
| **TOTAL** | **31** | **11** |

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

Las quejas presentadas en 2025 se referían, relatadas sucintamente, a los asuntos que se especifican:

| QUEJAS EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2025 | | |
|---|---|---|
| **Nº** | **ASUNTO** | Estimada **E**<br>Desestimada **D**<br>No Admitida NA<br>En trámite **T** |
| 1 | Suscripción de convenios/acuerdos entre el MINISDEF y la empresa FRED OLSEN. | E |
| 5 | Creación de Centro de Educación Infantil Base Aérea de Cuatro Vientos. | 1 E 4 NA |
| 5 | Trabajos realizados fuera del campo de actividad mi especialidad (TEL). | 1 E 4 NA |
| 1 | Criterios en la asignación de alojamiento durante la comisión de servicio Ocean Sky. | 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 2025, se pone de relieve que:

- Se han presentado cuarenta y dos (42) quejas, lo que supone un aumento de 29 quejas respecto al año 2024 en el que se presentaron trece (13).
- Cuantitativamente destacan las quejas relativas a la carencia de Centros de Educación Infantil (CEI) y realización de cometidos ajenos a la especialidad.

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

- Una iniciativa, que lleva por título “Puestos STTE/BG/SGT 1/SGTO de AYF/ADM”, puede ser atendida, por lo que:

  Se podrán ofertar en las tres publicaciones ordinarias de vacantes que se realizan con carácter anual (meses de marzo, julio y octubre). Se propondrá asimismo que las vacantes que queden desiertas de estas publicaciones se oferten a egresados de la ABA, permitiendo de esta manera la movilidad del resto de personal ESB AYF/ADM.

  Para los empleos de brigada y subteniente se han creado en la RPM EA puestos para las

Especialidades de Segundo Tramo (E2T) en la escala de suboficiales, pudiendo optar los suboficiales de AYF/ADM, de los empleos citados, a cualquiera de ellas.

– En cuanto a una iniciativa que lleva por título *"Chatbot* corporativo de normativas, documentación y gestión", se informa al interesado de la existencia de la herramienta *IDOIA* para todo el Ministerio de Defensa.

- Respecto a una iniciativa que lleva por título "Los capitanes militares de complemento con la condición de militares de carrera, puedan solicitar todas las vacantes correspondientes a los Cuerpos y Escalas a los que están adscritos, siempre que reúnan los requisitos de las vacantes", en la actualidad, los puestos de comandante en las Plantillas Orgánicas (PLOR) y Relaciones de Puestos Militares (RPM) son, en la mayoría de los casos, indistintos entre las Escalas de Oficiales, a extinguir de Oficiales y Militares de complemento (EOF/EEO/MILCO). Toda vez que la casi totalidad de los MILCO EA han adquirido la condición de militar de carrera, deben tener las mismas vicisitudes que los capitanes de las EOF.

– El Componente Singular del Complemento de empleo (CSCE) es independiente de la escala del militar que ocupe el puesto y se calcula en función de cinco variables establecidas en el RD de Retribuciones: penosidad, peligrosidad, tipo de unidad, preparación técnica y responsabilidad.

  En relación a lo anterior, no se observa diferencia alguna entre un capitán MILCO y un capitán EOF en los aspectos de penosidad, peligrosidad y tipo de unidad. Además de las circunstancias anteriores, dado el tiempo transcurrido desde su incorporación al EA, la preparación técnica la han obtenido mediante la experiencia adquirida durante todos estos años, así como la responsabilidad en la mayoría de los casos, puesto que en la práctica el capitán MILCO tienen la misma responsabilidad que un capitán EOF.

- De la iniciativa que lleva por título "Tiempos de ascenso oficiales de la escala técnica del Cuerpo de Ingenieros", se extraen las siguientes líneas de acción:
  - Reiterar a DIGENPER la reducción a 5 años de los tiempos exigidos para el ascenso a capitán, en consonancia con el Cuerpo Militar de Sanidad -Escala de Enfermeros-.
  - Estudiar un mecanismo de cambio de escala que favorezca la adhesión del personal EOT.
  - Establecer puestos indistintos CIEA-EOF y CIEA-EOT para los empleos de comandante y teniente coronel en las distintas UCO del EA, facilitando a CIEA-EOT la percepción de un CSCE superior al que les podría corresponder por su preparación técnica.
  - Reiterar propuesta para que el Real Decreto de plantillas reglamentarias 2025-2029 permita trasvasar plantilla de tenientes coroneles de la EOF a la EOT.

– Y sobre una queja que lleva por título "Suscripción de convenios/acuerdos entre MINISDEF y la empresa *FRED OLSEN*", se informa al interesado de la publicación de la Resolución 420/38026/2025, de 21 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con *Fred Olsen, SA*, sobre bonificación a cargo del Estado de las tarifas comerciales de pasaje marítimo.

### 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, 2024 y 2025. Los detalles se pueden consultar en el ANEXO C.

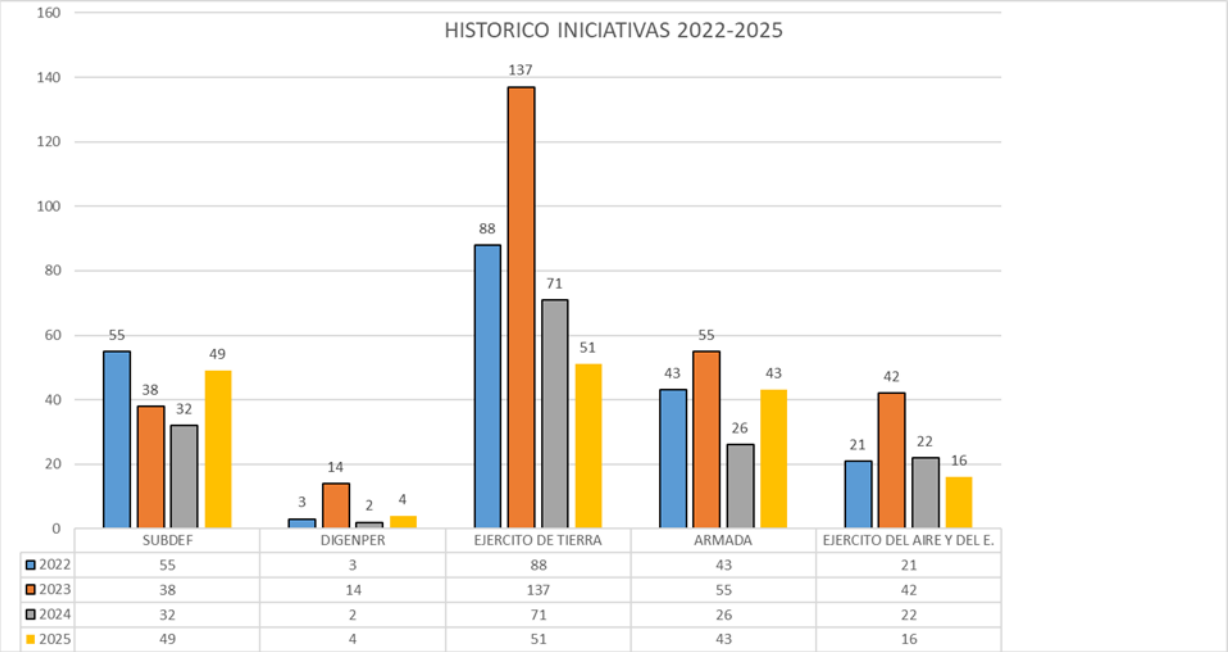



FIGURA II (2.2.6)-1. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

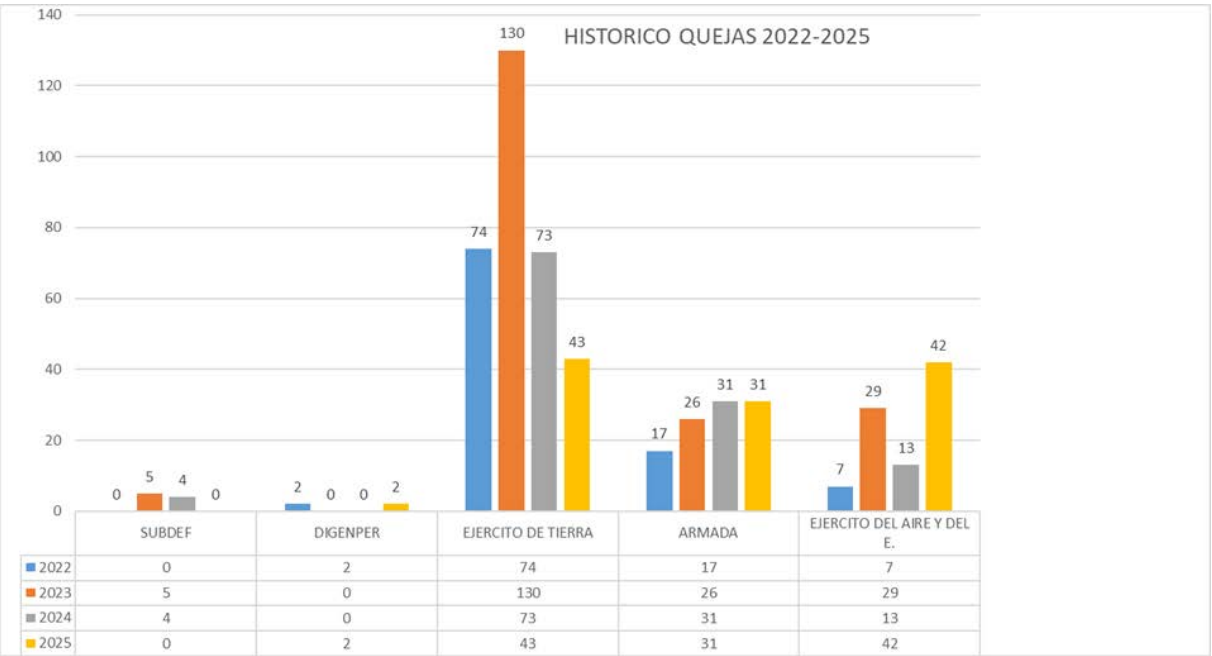



FIGURA II (2.2.6)-2. Fuente: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

## 2.2.7. Conclusiones

En cuanto al número total de iniciativas y quejas recibidas, se observa que se ha producido un ligero aumento 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 del Ejército del Aire y del Espacio, en que se refleja un significativo aumento en relación con los datos procedentes del año 2024.

## 2.2.8. Defensor del Pueblo

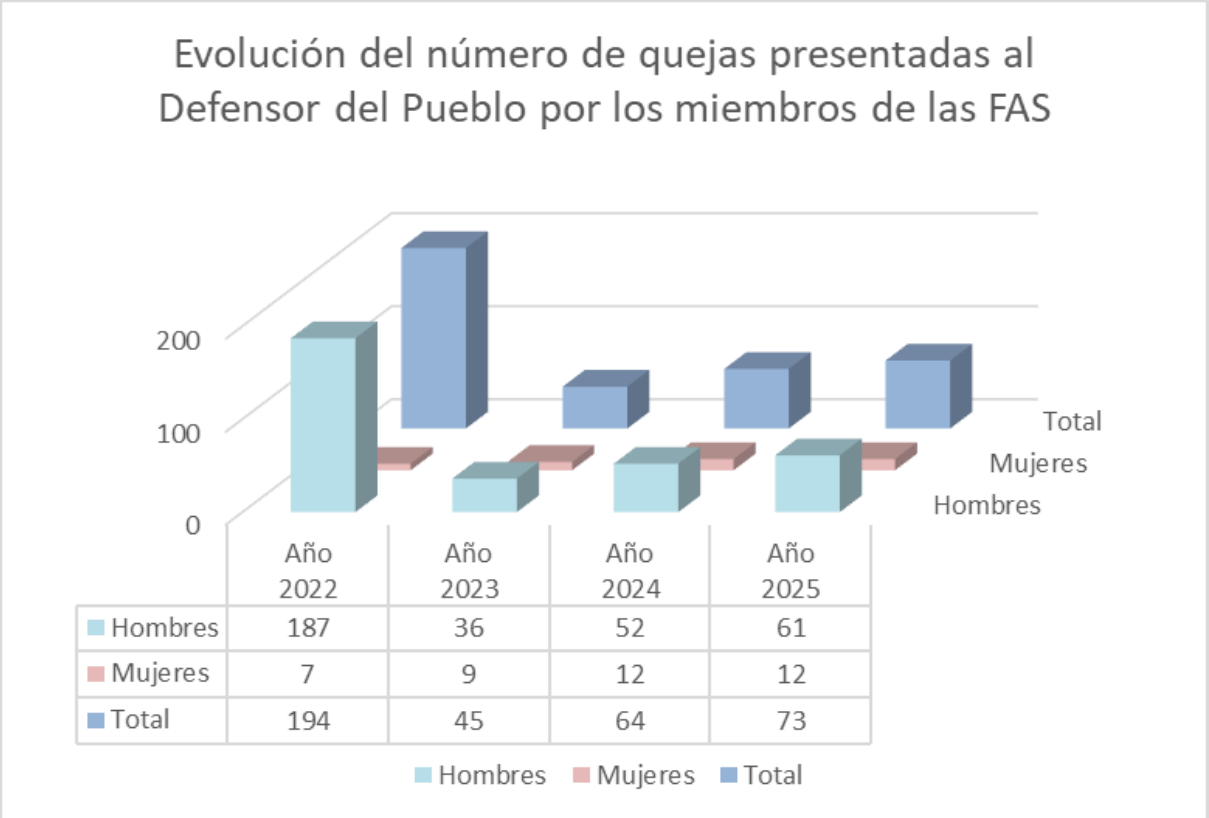
El Defensor del Pueblo es el alto comisionado de las Cortes Generales designado por éstas para la

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 2025. En su respuesta, el Defensor del Pueblo comunica que se plantearon setenta y tres (73) quejas nuevas del personal de las FAS, todas ellas de carácter individual. De las mismas, doce (12) han sido presentadas por mujeres y, sesenta y una (61) por hombres.

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




| | Año 2022 | Año 2023 | Año 2024 | Año 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Hombres | 187 | 36 | 52 | 61 |
| Mujeres | 7 | 9 | 12 | 12 |
| Total | 194 | 45 | 64 | 73 |

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

Las quejas planteadas por el personal militar han versado sobre los siguientes asuntos:

1. Disconformidad con determinadas causas médicas genéricas de exclusión para el acceso a las Fuerzas Armadas.

2. Extensión a los reservistas de especial disponibilidad de participar por el cupo de reserva para militares en los procesos para el acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Desacuerdo con las titulaciones establecidas para el acceso a las escalas de oficiales por promoción interna con exigencia de titulación universitaria previa.

4. Desacuerdo con la exclusión de miembros de las Fuerzas Armadas para participar en procesos de provisión de puestos en la Administración civil.

5. Demoras de años 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.

6. Elevado número de quejas relativas a la demora en la extensión de los certificados de prestación del servicio militar a efectos de jubilación anticipada.

7. Incumplimiento del concierto suscrito con la entidad de seguro Adeslas Vida, S.A., para la asistencia sanitaria durante los años 2025 y 2026, en concreto, respecto al cierre de la UC polivalente del Hospital Quirónsalud Miguel Domínguez (Pontevedra). El Defensor del Pueblo dirigió una recomendación al Instituto Social de las Fuerzas Armadas con el objeto de que se retomen las negociaciones con la entidad aseguradora a fin de que se cubra el Nivel III de Atención Especializada de Pontevedra previsto en el concierto y se restablezca la totalidad de los servicios a los mutualistas, ofreciendo al colectivo, ante la falta de centros concertados en la zona, información de la alternativa actualmente existente de acudir al Servicio Gallego de Salud en los términos previstos en la cláusula 4.2 del concierto sanitario. Dicha recomendación ha sido aceptada.

### 2.2.9. Temas trasladados directamente al Observatorio de la vida militar

A través del correo electrónico del Observatorio de la vida militar, durante 2025, se recibieron un total de 49 mensajes electrónicos, 19 de personal perteneciente al Ejército de Tierra, 11 a la Armada, 7 al Ejército del Aire y del Espacio, 1 de Cuerpos Comunes y 11 de personal ajeno a las Fuerzas Armadas.

Los temas planteados en los mensajes fueron:

El 49% de las consultas presentadas, esto es, 23, están relacionadas con 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, dado que los análisis y estudios del Observatorio de la vida militar tendrán carácter general, y, por tanto, no es un órgano competente para tramitar o resolver cuestiones particulares, se ha aconsejado a los remitentes que expusieran sus consultas al Observatorio Militar para la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, dependiente de la Subsecretaría de Defensa.

Otros 7 mensajes solicitaban información relacionada con las Memorias Informe publicadas.

Las restantes 19 consultas han sido petición de información sobre diversos temas como, vacaciones y permisos, carrera militar, guardias y servicios que quedan fuera del ámbito de las competencias del Observatorio. Se ha aconsejado a los remitentes a dirigirse al órgano competente para cada una de ellas.

Las veinticuatro (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 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 2025, 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 | 09-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 2025

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 2025, 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 30 de septiembre.

**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 | 6.973 | 484 | 17-ene-25 |
| **ACIME** | Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con discapacidad | 3.213 | 3.213 | 13-ene-25 |
| | | | | |

(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 2025

## 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

430/38000/2025, 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 2024 son:

**EFECTIVOS INDICADOS Art. 48.2 de la LODD**

| Categoría | Número de efectivos |
|---|---|
| Oficiales | 25.532 |
| Suboficiales | 26.289 |
| Tropa y marinería | 77.307 |
| Total | 129.128 |

FIGURA II (2.3.2)-1 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

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 2025 son los siguientes:

**DECLARACIONES RESPONSABLES 2025**

| Asociación Profesional | Declaración responsable | Número necesario para obtener representación en COPERFAS |
|---|---|---|
| ASFASPRO | Oficiales: 291<br>Suboficiales: 5.715<br>Tropa y Marinería: 31<br>**Total: 6.037** | Todas las categorías: 1.291 |
| AUME | Oficiales: 325<br>Suboficiales: 868<br>Tropa y Marinería: 1.459<br>**Total: 2.652** | Todas las categorías: 1.291 |
| ATME | Tropa y Marinería: **3.256** | Tropa y Marinería: 1.160 |
| UMT | Tropa y Marinería: **2.552** | Tropa y Marinería: 1.160 |
| APROFAS | Oficiales: **807** | Oficiales: 766 |

FIGURA II (2.3.2)-2 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

Las asociaciones AMTM, TERVIES, MCF, ACIETOFAS y MILITARES no presentaron declaración responsable en el año 2025.

El 1 de febrero de 2025, la Subsecretaria de Defensa resuelve la representatividad en el COPERFAS,

con el siguiente resultado:

- ASFASPRO, AUME, ATME, UMT y APROFAS continúan con representación.
- AMTM, MCF, ACIETOFAS, MILITARES y TERVIES no presentaron declaración responsable, por lo que no obtienen representación.

En el gráfico superior se observa que el total del personal que forma parte de una asociación profesional es de 15.304 militares, lo que supone el 11,85% del total del personal que por su situación administrativa tiene derecho a hacerlo (129.128 militares). Esta proporción de asociados ha decrecido ligeramente con respecto al año 2024, que era del 12,14%.

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 2025 por la Subsecretaria de Defensa. Su ausencia, ya crónica desde su nombramiento, genera malestar entre las Asociaciones y así lo hacen constar reiteradamente cada vez que acuden a los Plenos.

En el Boletín Oficial de Defensa nº 43, de 4 de marzo, se publica la Orden Ministerial 03/2025, de 24 de febrero, por la que se nombra a los miembros del COPERFAS:

- 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 2025 han sido cinco las asociaciones que han obtenido representación:
    - 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, con dos modificaciones posteriores publicadas en el BOD del 8 de septiembre (Resolución 430/12944/25, de 1 de septiembre) y en el BOD del 27 de noviembre (Resolución 430/17490/25, de 20 de noviembre).

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 (ISFAS).




FIGURA II (2.3.2)-3 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

## 2.3.3. Plenos del COPERFAS

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

- Pleno extraordinario PE25-01: 21 de febrero.
- Pleno ordinario P25-01: 28 de marzo.
- Pleno ordinario P25-02: 17 de junio.
- Pleno ordinario P25-03: 30 de septiembre.
- Pleno ordinario P25-04: 17 de diciembre.
- Pleno extraordinario PE25-02: 17 de diciembre.

En la reunión P25-03 asistieron las asociaciones de militares retirados y militares con discapacidad REHERVEFASYGC y ACIME.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 15, 20.3 y 21 del Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, la presidencia acordó las convocatoria de las reuniones extraordinarias PE25-01, a iniciativa propia, para el debate de asuntos relativos a normativa de retribuciones del personal militar; y la PE25-02, a solicitud de ASFASPRO, AUME, UMT y APROFAS, para tratar asuntos relativos a retribuciones del personal militar.

La asociación ATME renunció a su derecho a participar en las reuniones ordinarias del Consejo del año 2025 por circunstancias comunicadas en tiempo y forma a la Secretaría Permanente, pero sí participó en las referidas reuniones extraordinarias celebradas en los meses de febrero y diciembre.

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 98 propuestas de este tipo recibidas, 86 se incluyeron en el orden del día y fueron presentadas para su debate en el pleno del COPERFAS, lo que supone casi el 88% de las propuestas. En consecuencia, 12 asuntos no fueron incluidos en el orden del día tras su estudio en la correspondiente comisión preparatoria de cada pleno.

Posteriormente, de esos 86 asuntos, en 68 no se obtuvo acuerdo en el correspondiente pleno, al existir reparos, en los otros 18 sí se obtuvo acuerdo y 1 propuesta fue retirada por ASFASPRO en la celebración del Pleno PE25-02. 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 | 30 | 22 | 5 | 17 | 8 |
| AUME | | 20 | 19 | 5 | 14 | 1 |
| ATME | | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| UMT | | 35 | 34 | 3 | 31 | 1 |
| APROFAS | | 9 | 8 | 3 | 5 | 1 |
| REHERVETFASYGC | AREDIS | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| ACIME | | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 98 | 86 (*) | 18 | 68 | 12 |

(*) 85, porque finalmente una de ellas fue retirada por ASFASPRO en el PE25-02

FIGURA II (2.3.3)-1 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

En total, el pleno del COPERFAS debatió en 2025 un total de 104 asuntos: 19 proyectos normativos para informe y los 85 asuntos detallados anteriormente, alcanzando 1 acuerdo en cuanto a normativa, que se suma a los 21 acuerdos relativos a propuestas de diferentes asuntos, sumando así 22 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 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| | PARA CONOCIMIENTO Y OÍDO | PARA INFORME PRECEPTIVO | DEBATIDOS | |
| | 19 | 19 | 85 | |
| ACUERDOS | No aplicable | 1 | 21 | 22 |

FIGURA II (2.3.3)-2 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

## 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 Consejo 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 38 disposiciones han sido sometidas a estos trámites. Adicionalmente, 4 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 en los últimos diez años.

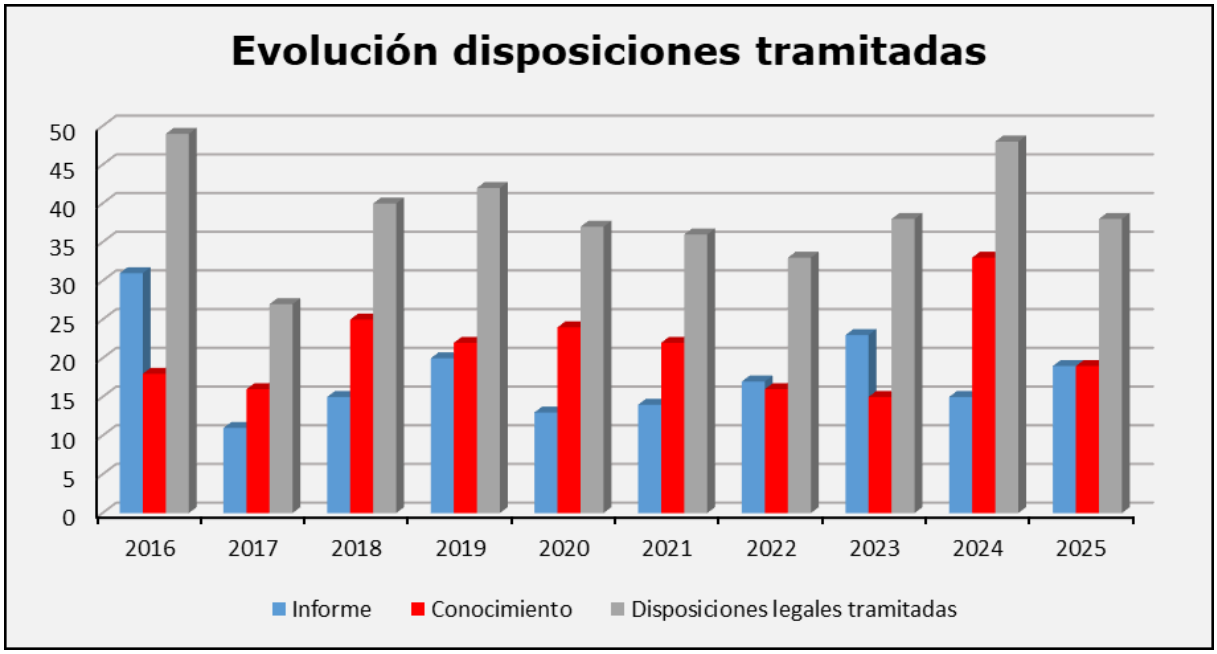


FIGURA II (2.3.4)-1 Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

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

Durante los seis plenos del COPERFAS del año 2025 se debatieron 80 asuntos propuestos por las asociaciones profesionales, además se trataron 2 asuntos propuestos por 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 | 19 |
| Evaluaciones y ascensos | 6 |
| Apoyo a la movilidad geográfica | 2 |
| ISFAS | 2 |
| Jornada y Horario | 3 |
| Permisos, vacaciones y licencias | 3 |
| Enseñanza, titulaciones, formación | 4 |
| Conciliación de la vida profesional, personal y familiar | 3 |
| Destinos | 6 |
| Discapacidad | 2 |
| Recompensas y felicitaciones | 3 |
| Reincorporación laboral/Salidas profesionales | 2 |
| Residencias/ Guarderías | 1 |
| Reservistas de especial disponibilidad (RED) | 7 |
| Absentismo, siniestralidad, enfermedades profesionales | |
| Condición militar, situaciones administrativas, compromisos | 6 |
| Condiciones de vida en bases y acuartelamientos | 1 |
| Consejo de personal, asociacionismo y OVM | 4 |
| Derechos y deberes | |
| Efectivos, plantillas y relaciones de puestos militares | |
| Mando y régimen interior, guardias y servicios | 3 |
| Uniformidad, vestuario, equipo individual, policía personal | 4 |
| Profesión de resigo y coeficientes reductores | 1 |

FIGURA II (2.3.5)-1 Fuente: Secretaria 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 |
|---|---|---|
| P25-01 | ASFASPRO | 4 |
| | AUME | 4 |
| | UMT | 8 |
| | APROFAS | 3 |
| | | **19** |
| P25-02 | ASFASPRO | 5 |
| | AUME | 3 |
| | UMT | 9 |
| | APROFAS | 1 |
| | | **18** |
| P25-03 | REHERVETFASYGC | 1 |
| | ACIME | 1 |
| | ASFASPRO | 5 |
| | AUME | 6 |
| | UMT | 8 |
| | APROFAS | 2 |
| | | **23** |
| P25-04 | ASFASPRO | 5 |
| | AUME | 5 |
| | UMT | 7 |
| | | **17** |
| PE25-01 * | | 0 |
| | | **0** |
| PE25-02 | ASFASPRO ** | 2 |
| | AUME ** | |
| | UMT ** | |
| | APROFAS ** | |
| | ATME | 1 |
| | | **3** |
| **TOTAL** | | **80** |

* En el PE25-01 no se debatieron asuntos de las asociaciones

** En el PE25-02 se debatieron 3 propuestas, de las que 2 son comunes a 4 asociaciones

FIGURA II (2.3.5)-2 Fuente: Secretaría Permanente del COPERFAS

Cabe advertir que en el PE25-02, dos propuestas fueron presentadas por 4 de las asociaciones presentes en COPERFAS, por lo que de las 86 propuestas presentadas por las Asociaciones, se

consideran realmente 80.

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 | 56 | 2 | 1 | 12 |
| Ejército de Tierra | 3 | | 2 | |
| Armada | 1 | 1 | | 1 |
| Ejército del Aire y del Espacio | 2 | | | |
| Cuerpos Comunes | | | | |
| Otros (*) | | 1 | | |
| TOTAL | **62** | **4** | **3** | **13** |

* 1 asunto es común a oficiales y suboficiales.

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 en los últimos diez años.

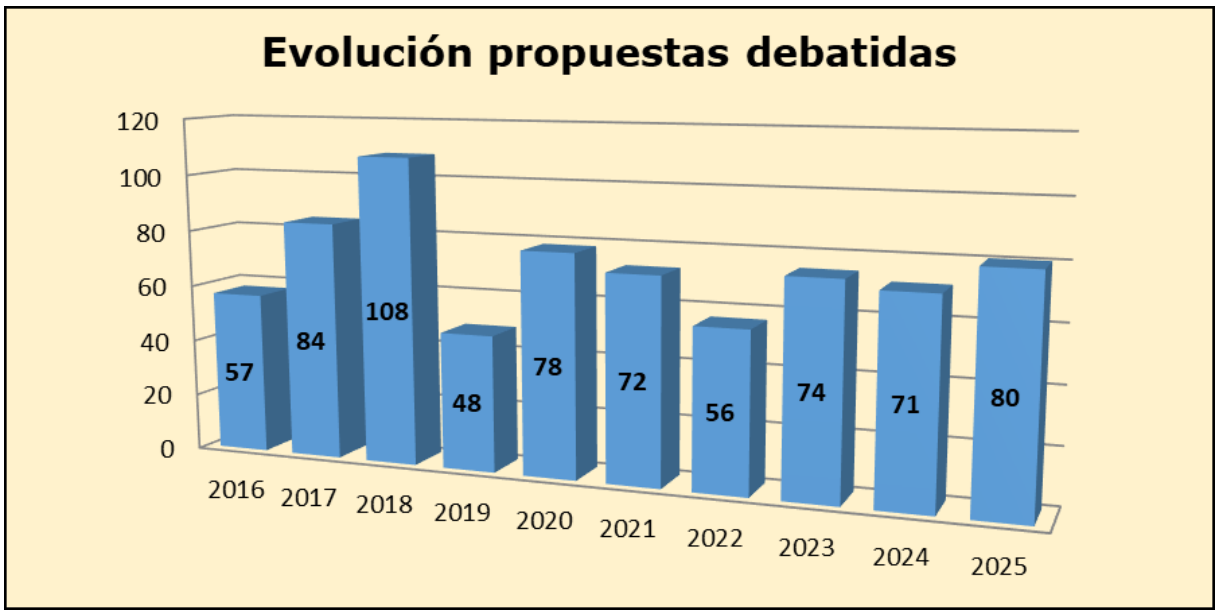



FIGURA II (2.3.5)-4 Fuente: Secretaría permanente del COPERFAS

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 | 07-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 | 09-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 2025, se informa de la CT17-01 Derechos Ley Orgánica 9/2011, que lo hizo el 23 de mayo y el 24 de noviembre de 2025.

## 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 2025, las asociaciones han realizado el siguiente número de peticiones de información:

| Asociación Profesional | Número de peticiones de información |
|---|---|
| **ASFASPRO** | 25 |
| **AUME** | 7 |
| **ATME** | 96 |
| **UMT** | 24 |
| **APROFAS** | 2 |
| **MCF** | 1 |
| **ACIETOFAS** | 1 |
| **TOTAL** | **156** |

FIGURA II (2.3.7)-1 Fuente: Memoria de actividades COPERFAS 2025

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 su concesión.

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 6 de marzo del 2025 se publicó en el BOE el “extracto de la Resolución de 27 de febrero de 2025 de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas para el año 2025”.

Finalmente, esta convocatoria quedó resuelta el 29 de mayo de 2025, con la concesión de las subvenciones a las cuatro asociaciones solicitantes ASFASPRO, AUME, ATME y UMT, por un importe de 31.668,32 €, 18.397,27 €, 20.765,29 € y 18.005,23 €, 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 2025, 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) Penal disciplinario.
8) Responsabilidad Patrimonial.

9) Otros (contratación, personal civil, INVIED, etc.)

En el gráfico se especifican los recursos interpuestos en vía administrativa (alzada y reposición) por el personal militar durante el año 2025 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.

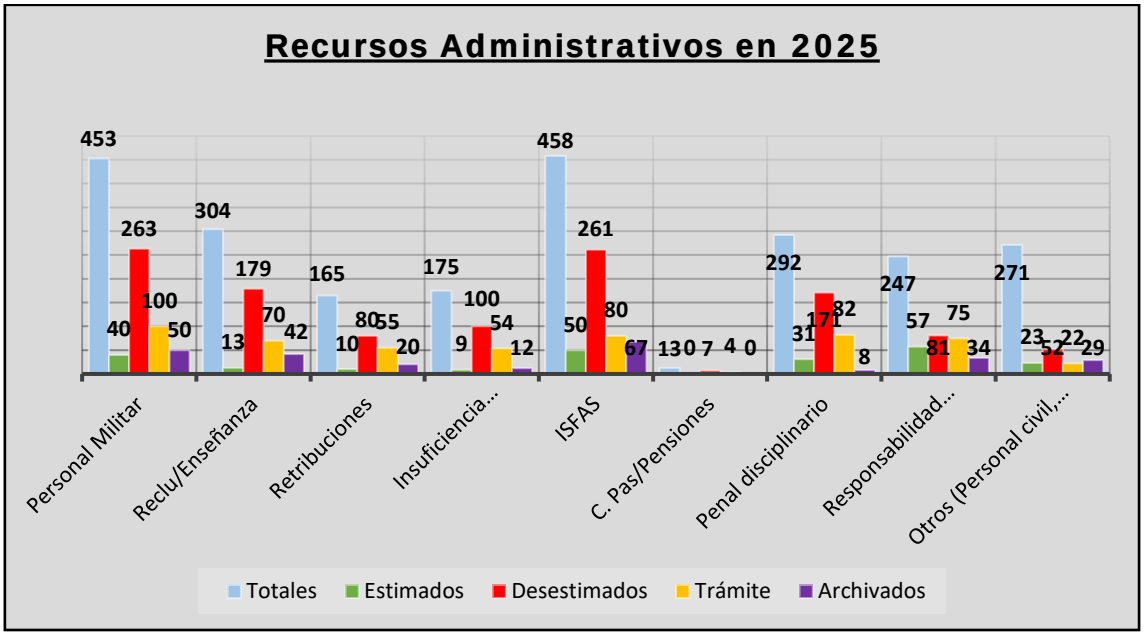



FIGURA II (2.4)-1 Fuente: Secretaría General Técnica

En términos generales, en 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, 2233 recursos interpuestos en el año 2025, frente a los 2057 del año 2024 y los 1166 del año 2023, siendo especialmente llamativo el ascenso de reclamaciones en:

- ISFAS, donde se ha pasado de 458 en el año 2025 frente a los 410 recursos en 2024.
- Reclutamiento y enseñanza militar con 304 reclamaciones en el año 2025, frente a las 276 reclamaciones en el año 2024.
- Penal disciplinario con 292 reclamaciones.
- Responsabilidad patrimonial con 247 reclamaciones.

Por otra parte, se ha detectado una leve disminución en las cuestiones relativas a:

- Personal militar, donde se ha pasado de 453 recursos en el año 2025, frente a los 478 recursos en 2024.
- Retribuciones, donde se han constatado 165 reclamaciones en 2025 frente a las 356 reclamaciones del 2024.
- Inutilidad física, con 175 reclamaciones frente a las 231 reclamaciones en el año 2024.

En lo relativo a evaluaciones y ascensos, se han interpuesto un total de ciento un (101) recursos, lo que supone el doble de los contemplados en el año 2024, con los resultados siguientes:

| Origen | estimados | | desestimados | | en trámite | | total hombres | total mujeres | total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | | | |
| Ejército de Tierra | 8 | 1 | 23 | 3 | 17 | 1 | 48 | 5 | 53 |
| Armada | 1 | 0 | 6 | 4 | 4 | 0 | 11 | 4 | 15 |
| Ejército del Aire y Espacio | 2 | 0 | 11 | 1 | 10 | 1 | 23 | 2 | 25 |
| Cuerpos Comunes | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 8 | 8 |
| totales | 11 | 1 | 40 | 14 | 31 | 4 | 82 | 19 | 101 |

FIGURA II (2.4)-2 Fuente: Secretaría General Técnica

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 10,43% porcentaje éste superior al del año 2024, en el que las resoluciones estimatorias alcanzaron al 6,37%.

En el siguiente gráfico se muestran los porcentajes de los recursos administrativos según el sentido de la resolución adoptada en los mismos.

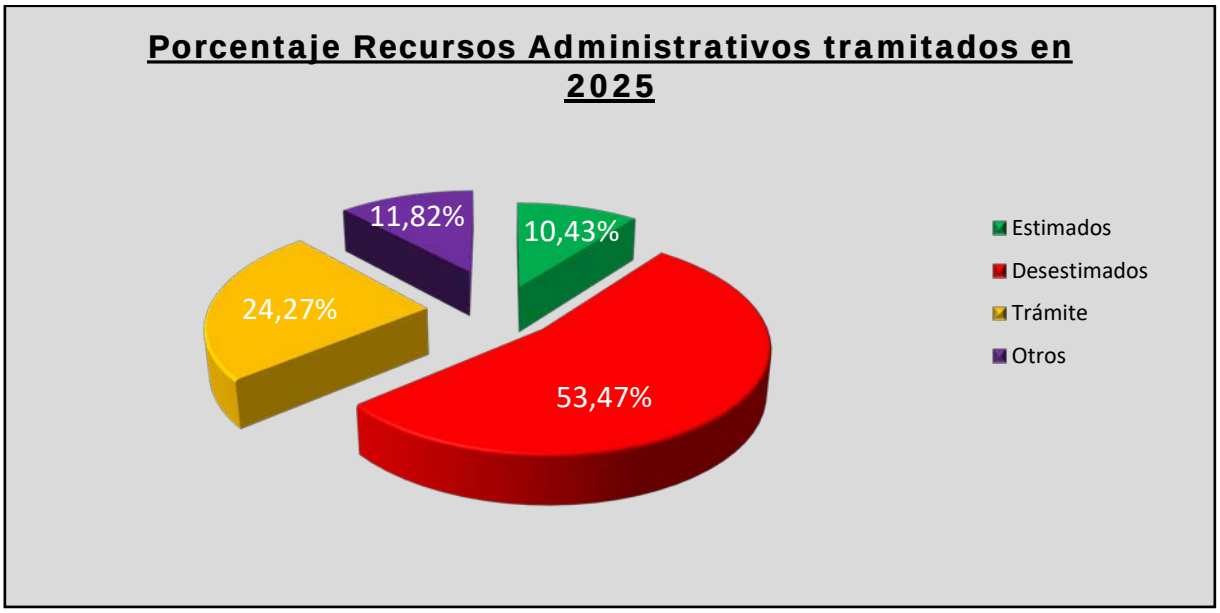



FIGURA II (2.4)-3 Fuente: Secretaría General Técnica

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 2025, se resumen en el gráfico que sigue, en el que se vuelve a distinguir, para clasificarlos, entre las principales materias generales en que se han catalogado los recursos administrativos. En el año 2025 se ha constatado un aumento de los procedimientos judiciales respecto al año anterior, 1079 en el año 2025 frente a los 816 del año 2024.

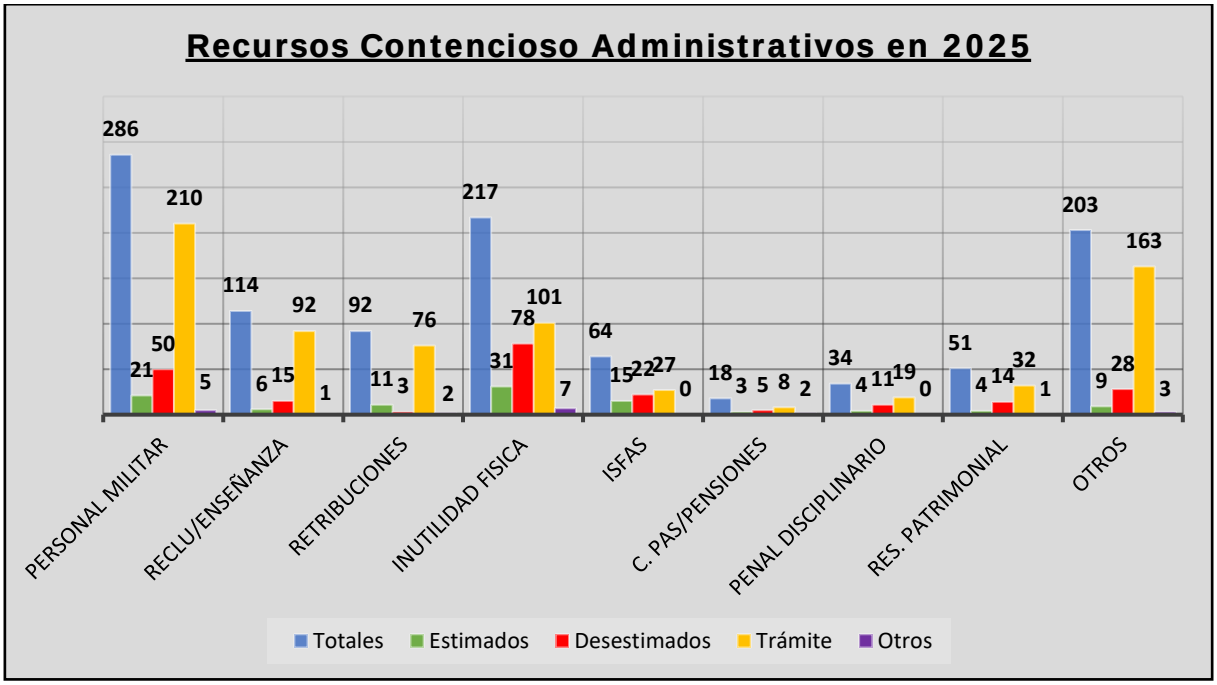



FIGURA II (2.4)-4 Fuente: Secretaría General Técnica

En lo relativo al sentido de las sentencias recaídas en estos procedimientos, al igual que ocurrió en el año 2024, 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 2025, frente a las 104 sentencias estimatorias se han dictado 226 desestimatorias. Siendo las materias más llevadas a litigio las relativas a personal militar y las de insuficiencia de condiciones psicofísicas.

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 2025 en base al resultado de los mismos.




FIGURA II (2.4)-5 Fuente: Secretaría General Técnica

## 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).

Sobre la base de la información recibida del MINISDEF, se expone el estado de la aplicación del régimen disciplinario durante el año 2025. 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** | 52 | 3 | **55** | 18 | 1 | **19** | 5 | 0 | **5** | 75 | 4 | **79** |
| **Grave** | 0 | 2 | **2** | 59 | 5 | **64** | 10 | 1 | **11** | 15 | 1 | **16** | 84 | 9 | **93** |
| **Leve** | 5 | 1 | **6** | 1.015 | 76 | **1.091** | 213 | 11 | **224** | 113 | 15 | **128** | 1.346 | 103 | **1.449** |
| **Total** | **5** | **3** | **8** | **1.126** | **84** | **1.210** | **241** | **13** | **254** | **133** | **16** | **149** | **1.505** | **116** | **1.621** |

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 u hombres y mujeres infractores no se puede realizar.

El número de sanciones impuestas, por tipo de falta, en el periodo comprendido entre 2021 y 2025, es el que se refleja en el gráfico y detalla en el ANEXO D. FIGURA-1

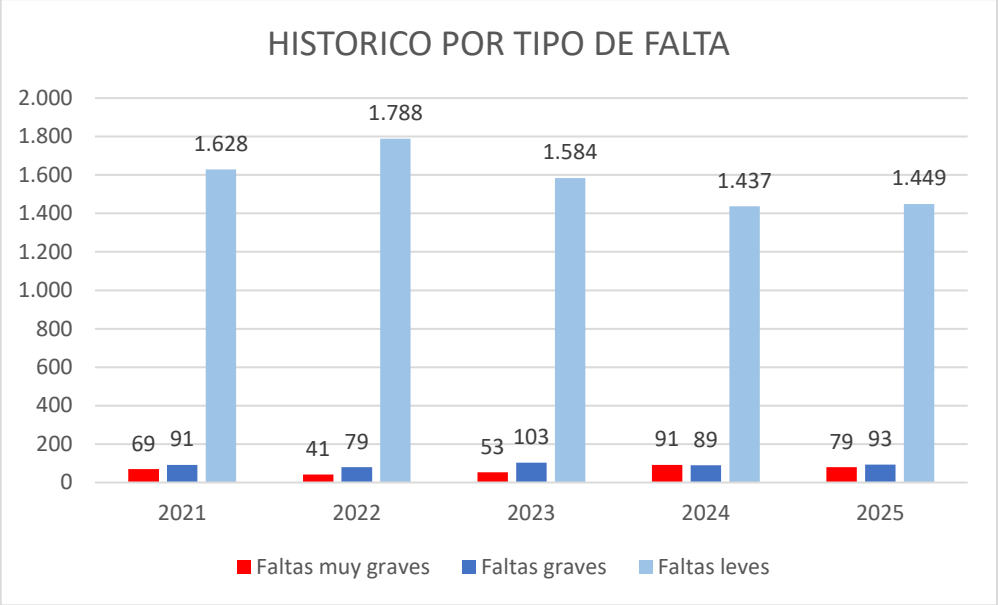



FIGURA II (2.5)-2 Fuente: DIGENPER y ejércitos

La evolución no presenta oscilaciones significativas salvo una paulatina y leve disminución de las faltas muy graves, y también se aprecia un ligero repunte en las faltas graves y leves. Asimismo, cabe señalarse, tal como se aprecia en el anexo, el hecho de la constante histórica de que, en una proporción mayoritaria, y por pura razón estadística, han sido impuestas más sanciones a personal

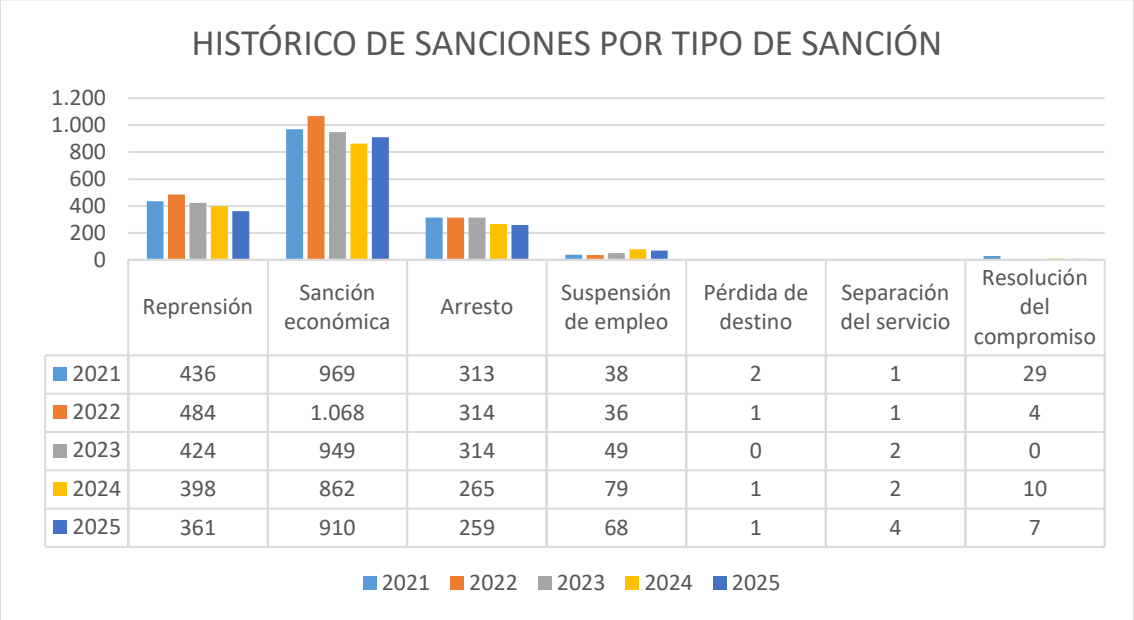
del género masculino que del femenino, no pudiendo olvidarse, no obstante, que no consta si un militar, masculino o femenino, ha sido objeto de más de una sanción.

Por tipo de sanción, las impuestas en 2025, distinguiendo entre hombres y mujeres, han sido:

| SANCIÓN | Órgano 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 | 1 | 0 | **1** | 67 | 5 | **72** | 2 | 0 | **2** | 1 | 0 | **1** | 71 | 5 | **76** |
| Arresto 1/14 días en unidad | 0 | 0 | **0** | 134 | 15 | **149** | 22 | 2 | **24** | 8 | 2 | **10** | 164 | 19 | **183** |
| Arresto 1/30 días en ESDISMIL | 0 | 0 | **0** | 9 | 0 | **9** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 11 | 0 | **11** |
| Pérdida destino | 0 | 1 | **1** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 1 | **1** |
| Reprensión | 0 | 1 | **1** | 245 | 15 | **260** | 31 | 3 | **34** | 57 | 9 | **66** | 334 | 27 | **361** |
| Resolución de compromiso | 0 | 0 | **0** | 1 | 0 | **1** | 5 | 0 | **5** | 1 | 0 | **1** | 7 | 0 | **7** |
| Sanción económica 1 a 7 días | 4 | 0 | **4** | 569 | 41 | **610** | 158 | 6 | **164** | 47 | 4 | **51** | 778 | 51 | **829** |
| Sanción económica 8 a15 días | 0 | 1 | **1** | 50 | 5 | **55** | 9 | 1 | **10** | 14 | 1 | **15** | 73 | 8 | **81** |
| Separación del servicio | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 4 | 0 | **4** | 0 | 0 | **0** | 4 | 0 | **4** |
| Suspensión de empleo | 0 | 0 | **0** | 51 | 3 | **54** | 9 | 1 | **10** | 4 | 0 | **4** | 64 | 4 | **68** |
| **Total** | **5** | **3** | **8** | **1.126** | **84** | **1.210** | **241** | **13** | **254** | **133** | **16** | **149** | **1.505** | **116** | **1.621** |

FIGURA II (2.5)-3 Fuente: DIGENPER y ejércitos

El número de sanciones impuestas, por tipo de sanción, en el periodo comprendido entre 2021 y 2025, es el que se refleja en el gráfico y detalla en el ANEXO D. FIGURA-2




| | Reprensión | Sanción económica | Arresto | Suspensión de empleo | Pérdida de destino | Separación del servicio | Resolución del compromiso |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | 436 | 969 | 313 | 38 | 2 | 1 | 29 |
| 2022 | 484 | 1.068 | 314 | 36 | 1 | 1 | 4 |
| 2023 | 424 | 949 | 314 | 49 | 0 | 2 | 0 |
| 2024 | 398 | 862 | 265 | 79 | 1 | 2 | 10 |
| 2025 | 361 | 910 | 259 | 68 | 1 | 4 | 7 |

FIGURA II (2.5)-4 Fuentes: DIGENPER y ejércitos

Como en los años anteriores, durante 2025, la sanción disciplinaria que más se ha impuesto es la económica. Sanción que supone la pérdida de retribuciones durante el tiempo de la misma y que se calcula sobre la base del 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 del arresto respecto a años anteriores. 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

### 2.6.1 Actividad penal del Tribunal Militar Central y Tribunales Militares Territoriales

La idea que presidió la redacción del vigente Código Penal Militar (CPM), aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, 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 2025, 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** | **3** | **0** |
| Delito contra centinela artº 34 | 3 | 0 |
| Resistencia a la autoridad ,artº35 | 0 | 0 |
| **Delitos contra la disciplina Título II CPM** | **36** | **15** |
| Maltrato de obra a superior artº 42 | 2 | 0 |
| Insulto a superior artº 43 | 8 | 2 |
| Desobediencia artº 44 | 3 | 3 |
| Abuso de autoridad, artº 45 | 1 | 1 |
| Abuso de autoridad, maltrato de obra artº 46 | 9 | 6 |
| Abuso de autoridad, trato a inferior denigrante,agresión sexual artº 47 | 6 | 1 |
| Abuso de autoridad, amenazas, coacciones, injurias, acoso profesional artº 48 | 7 | 2 |
| **Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares Título III CPM** | **13** | **3** |
| Maltrato de obra a otro militar artº 49 | 4 | 1 |
| Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares artº 50 | 9 | 2 |
| **Delitos contra los deberes del servicio Título IV CPM** | **56** | **26** |
| Deslealtad artº 55 | 15 | 3 |
| Abandono de destino artº 56 | 15 | 8 |
| Abandono de residencia, artº 56,1 | 7 | 1 |
| Simulación para eximirse del servicio artº 59 | 1 | 0 |
| Extralimitaciones en el ejercicio del mando artº65 | 2 | 1 |
| Abandono del servicio artº 67. | 2 | 1 |
| Abandono del servicio de armas artº 67.3 | 3 | 3 |
| Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio artº 70 | 5 | 0 |
| Delitos contra la eficacia del servicio artº 73 | 2 | 2 |
| Contra la eficacia en el se rvicio art.77 | 2 | 2 |
| Imprudencia grave en servicio de armas artº 77.1 | 1 | 4 |
| Imprudencia leve en el srvicio de armas artº 77.2 | 1 | 0 |
| No denunciar comisión del delito artº 80 | 0 | 1 |
| **Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar Título V CPM** | **7** | **1** |
| Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar artº 81 | 1 | 0 |
| Delitos apropiación indebida artº 82 | 2 | 1 |
| Delitos contra el patrimonio artº 82,2 | 4 | 0 |
| **Total** | **115** | **45** |

FIGURA II (2.6.1)-1 Fuente: Tribunal Militar Central

| DELITOS DEL CÓDIGO PENAL COMÚN | Condenatorias | Absolutorias |
|---|---|---|
| **Delitos de lesiones Título III** | **1** | **1** |
| Insulto a superior, lesiones artº 147.2 | 1 | 1 |
| **Delitos contra el patrimonio Título XIII** | **1** | **0** |
| Daños contra la propiedad ajena artº 263.1 | 1 | 0 |
| **Delitos contra la Administración de Justicia Título XX** | **1** | **1** |
| Acusación y denuncia falsa artº 456 1.2º | 1 | 0 |
| Falso testimonio artº 458 | 0 | 1 |
| **Total** | **3** | **2** |

FIGURA II (2.6.1)-2 Fuente: Tribunal Militar Central

Han aumentado ligeramente los procedimientos, pasando de 156 en el año 2024 a 165 en el año 2025. Asimismo, las sentencias condenatorias han pasado de 113 en 2024 a 118 en 2025.

Al igual que viene sucediendo en los últimos años, el abandono de destino y/o residencia ha sido el ilícito penal militar más cometido durante el año 2025 con 22 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.

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 18, en 2024, a 13 en 2025. Los delitos contra la disciplina, en la modalidad “insulto al superior” se mantienen en el mismo número que en el año anterior 9 condenas también en el año 2025.

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 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 2023, 2024 y 2025.

| | Absolutorias | | |
|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Título I CPM | 2 | 1 | 0 |
| Título II CPM | 40 | 13 | 15 |
| Título III CPM | 13 | 8 | 3 |
| Título IV CPM | 52 | 19 | 26 |
| Título V CPM | 5 | 1 | 1 |
| Título III CP(común) | 1 | 1 | 1 |
| Título XIII CP (común) | 0 | 0 | 0 |
| Título XVII CP (común) | 3 | 0 | 0 |
| Título XX CP (común) | 1 | 0 | 1 |
| totales | 118 | 43 | 47 |

FIGURA II (2.6.1)-3 Fuente: Tribunal Militar Central

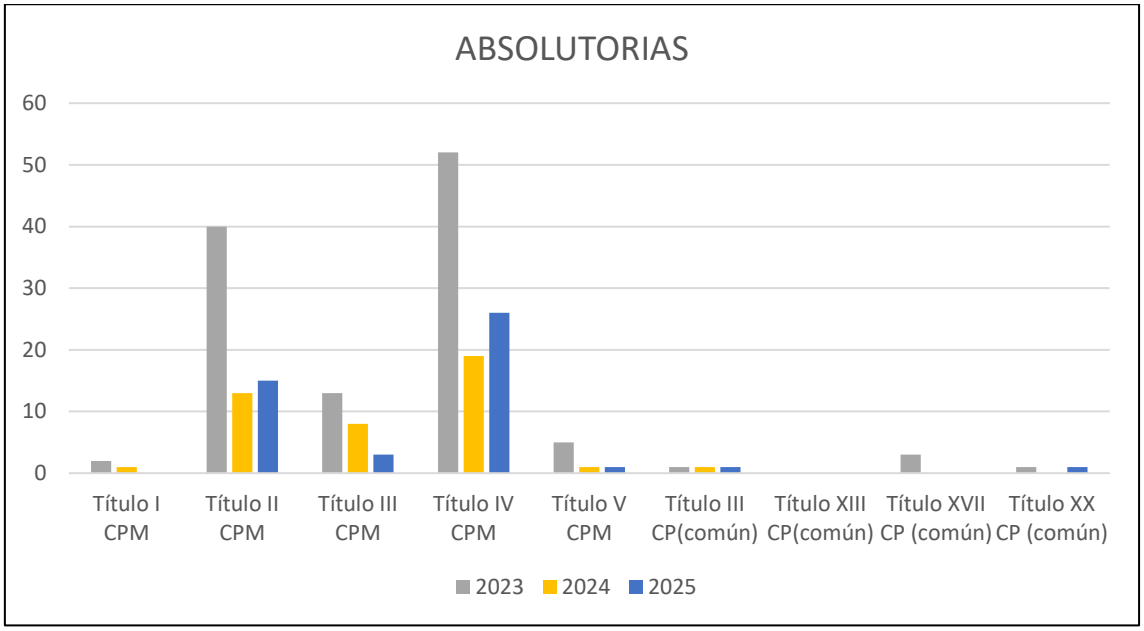



FIGURA II (2.6.1)-4 Fuente: Tribunal Militar Central

| | Condenatorias | | |
|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Título I CPM | 0 | 1 | 2 |
| Título II CPM | 10 | 31 | 36 |
| Título III CPM | 2 | 17 | 13 |
| Título IV CPM | 12 | 51 | 56 |
| Título V CPM | 1 | 6 | 7 |
| Título III CP(común) | 0 | 2 | 1 |
| Título XIII CP(común) | 0 | 1 | 1 |
| Título XVII CP(común) | 3 | 1 | 1 |
| Título XX CP (común) | 2 | 3 | 0 |
| totales | 30 | 113 | 118 |

FIGURA II (2.6.1)-5 Fuente: Tribunal Militar Central

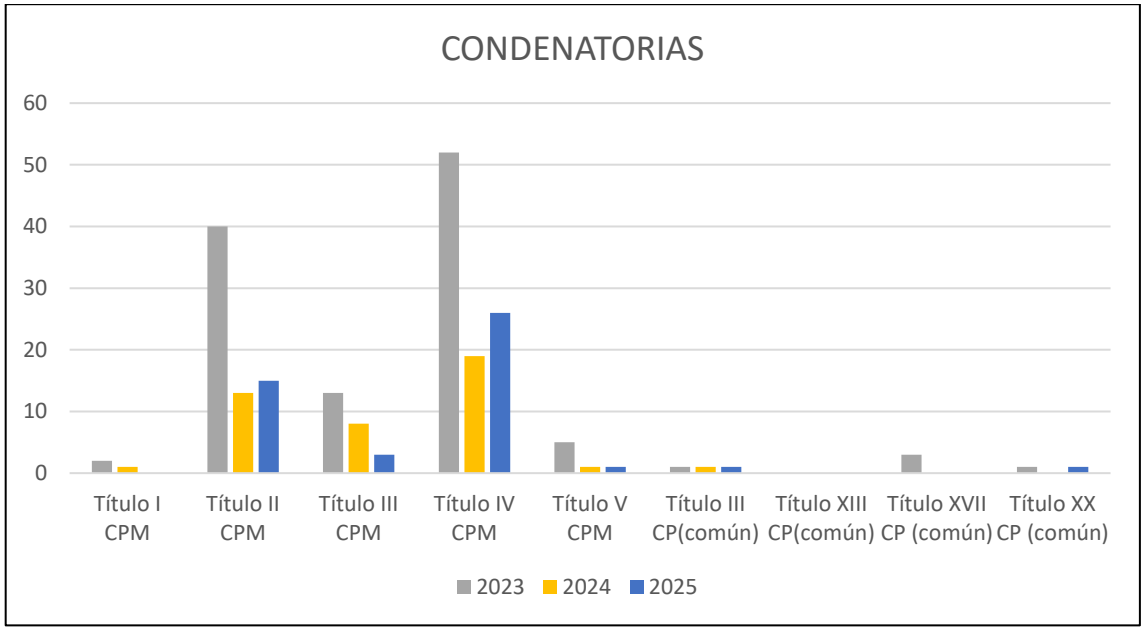



FIGURA II (2.6.1)-6 Fuente: Tribunal Militar Central

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.

Frente a la tendencia iniciada en el año 2022 caracterizada por un ligero aumento en la interposición de recursos contra las resoluciones sancionadoras dictadas en aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, en el año 2025 se experimenta una ligera reducción de los mismos ya que se han iniciado un total de treinta y cuatro (34) procedimientos contencioso-disciplinarios militares, frente a lo treinta y seis tramitados en el año 2024. En este cómputo no se incluyen los relativos a la Guardia Civil que constituyen el 80.80% del volumen total de procedimientos iniciados, correspondiendo al ámbito del Ministerio de Defensa el 19,20% del total.

| RECURSOS CONTENCIOSOS-DISCIPLINARIOS INICIADOS EN 2025 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Cuerpos Comunes** | **E. Tierra** | **Armada** | **E. Aire y E.** | **Total** |
| 1 | 21 | 9 | 3 | **34** |

FIGURA II (2.6.1)-7 Fuente: Tribunal Militar Central

### 2.6.2 Actividad Tribunal Supremo Sala V de lo Militar

En lo que respecta a la actividad del Tribunal Supremo en la Sala V de lo Militar, a lo largo del año 2025 la actividad realizada es la siguiente:

- En el año 2025 se interpusieron ante esa Sala 14 recursos contenciosos-disciplinarios militares, de los cuales 3 correspondían a personal militar, ambos resueltos por sentencias desestimatorias y en uno sentencia estimatoria parcial.
- En el año 2025 se interpusieron ante esa Sala 9 procedimientos por delitos cuya instrucción y enjuiciamiento. en única instancia corresponde a esta Sala, todos ellos referentes a personal militar, siendo todos ellos concluidos mediante auto de archivo, no admitiendo a trámite la denuncia.
- Por último, no se ha dictado ninguna sentencia en procedimientos por delitos cuya instrucción y enjuiciamiento en única instancia corresponde a esa Sala.

## 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.

Son diferentes realidades las que comprende el acoso, así 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”.*

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.

El Protocolo constituye una pieza esencial para la prevención y protección de estas conductas, que se pone de manifiesto, por un lado, con el desarrollo de gran número de acciones formativas, de divulgación y de sensibilización que anualmente se llevan a cabo y, por otro, por el importante papel que desempeñan las Unidades de Protección frente al Acoso que se configuran como una herramienta eficaz para velar por el cumplimiento de los principios y medidas que postula el protocolo y garantizar la protección integral de las víctimas.

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.

### 2.7.1. Valoración del protocolo

En 2025, 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 Unidades de Protección frente al Acoso que ha despertado el interés de otras instituciones y departamentos ministeriales.

  Estas unidades, además de la importante labor de divulgación y sensibilización que realizan en los ámbitos que dependen de ellas, destacan por constituir unidades al servicio de las víctimas, a las que proporcionan y garantizan el apoyo integral que necesiten. De esta forma desarrollan acciones de apoyo de carácter médico y psicológico, de asesoramiento profesional, social y jurídico, así como el acompañamiento a trámites judiciales o administrativos. Desde finales de 2022, para conseguir un apoyo integral a las víctimas, se ha puesto a disposición de éstas 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 que elaboren un plan divulgativo anual de conferencias. Es de resaltar que, durante 2025, las UPAS han impartido de manera directa por sus componentes conferencias a más de 18.000 militares y, de manera indirecta, por personal formado por estas UPAS, a más de 48.900 militares.

  Por otra parte, en 2025, en los planes de divulgación y formación se ha remarcado la especial importancia de las medidas de protección de la víctima y de la confidencialidad de los implicados.

- Asimismo, como indica el Protocolo, la materia de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo se continúa incluyendo 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 ha puesto 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 mejoras con las que gana eficacia el protocolo destacan:

  - Formación y sensibilización adecuada en materia de protección frente al acoso a todo el personal que fuera a tomar el mando de una unidad.
  - Todas las unidades deberán contar con una persona con formación específica en acoso.
  - Los jefes de unidad deben adoptar medidas para que todos los componentes de su unidad 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 año 2025 se han presentado 50 denuncias. De éstas, 16 se han tramitado por vía penal, 21 por vía disciplinaria y 13 han dado lugar a la apertura de ambas vías, penal y disciplinaria.

En el siguiente cuadro se recogen las denuncias de 2025 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 2025 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| UPA | DENUNCIAS | PROCEDIM. PENALES | EN TRÁMITE | ARCH/CAM CALIF | CONDENA | PROCEDIM. DISCIPLINA. | EN TRÁMITE | ARCH/CAM CALIF | SANCIÓN |
| ÓRG. CEN. | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| EMAD | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| TIERRA | 25 | 15 | 15 | 0 | 0 | 22 | 19 | 3 | 0 |
| ARMADA | 9 | 8 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| AIRE | 11 | 4 | 4 | 0 | 0 | 8 | 4 | 4 | 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** | **50** | **29** | **29** | **0** | **0** | **34** | **25** | **9** | **0** |

FIGURA II (2.7.2)-1 Fuente: DIGENPER

Cabe destacar que, de las denuncias tramitadas por vía penal, todas se encuentran en instrucción. Respecto a las tramitadas por vía disciplinaria, 9 se han archivado o han cambiado de calificación. El resto de las denuncias continúan en trámite.

A continuación, se exponen los datos de las víctimas y presuntos acosadores de las denuncias interpuestas en 2025, desagregados por sexo y escalas:

**Sexo de la persona denunciada.**

- En las 50 denuncias existen 61 personas presuntamente acosadoras, de las cuales 59 son hombres y 2 mujeres.

**Sexo de la víctima.**

- En las 50 denuncias existen 65 víctimas, de las cuales 6 son hombres y 59 mujeres.

**Escala de pertenencia de la persona denunciada.**

- Escala de Oficiales 13.
- Escala de Suboficiales 13.
- Escala de Tropa y Marinería 35.

**Escala de pertenencia de la víctima.**

- Escala de Oficiales 3.
- Escala de Suboficiales 8.
- Escala de Tropa y Marinería 54.

Esto representa un porcentaje **de denunciantes al año en torno al 0,05%, en relación al total de efectivos en las FAS que son 116.852.**

En el periodo 2016-2025 se han contabilizado un total de 366 denuncias. De éstas, 213 se han tramitado por vía penal y 244 por vía disciplinaria. Su estado de tramitación se recoge en la siguiente tabla:

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DENUNCIAS | 20 | 35 | 22 | 35 | 30 | 39 | 38 | 46 | 51 | 50 | 366 |
| PROCD. PENALES | 16 | 19 | 13 | 18 | 11 | 17 | 23 | 27 | 40 | 29 | 213 |
| ARCHIVADOS/SOBRESEIDOS | 7 | 12 | 8 | 4 | 3 | 3 | 7 | 12 | 6 | 0 | 62 |
| ABSUELTOS | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| CAMBIO DE CALIFICACIÓN | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 0 | 20 |
| CONDENAS | 6 | 4 | 4 | 7 | 5 | 6 | 6 | 3 | 1 | 0 | 42 |
| EN TRÁMITE | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 6 | 7 | 29 | 29 | 80 |
| PROCD. DISCIPLINARIOS | 7 | 23 | 13 | 23 | 26 | 36 | 30 | 29 | 23 | 34 | 244 |
| ARCHIVADOS (1) | 6 | 18 | 12 | 17 | 22 | 25 | 18 | 13 | 6 | 7 | 144 |
| CAMBIOS DE CALIFICACIÓN | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 6 | 9 | 2 | 2 | 26 |
| SANCIÓN | 1 | 5 | 1 | 4 | 0 | 4 | 3 | 3 | 1 | 0 | 22 |
| EN TRÁMITE | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 14 | 25 | 52 |

*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.*

FIGURA II (2.7.2)-2 Fuente: DIGENPER

**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. Muchos de los procedimientos disciplinarios archivados, lo son por haber recaído condena penal.

- La mayoría de los procesos penales y disciplinarios de 2024 y 2025 están en tramitación. Esto se debe a los plazos de instrucción de cada uno de los procedimientos y no a ninguna dilación indebida.
- 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. Al no ser objeto del protocolo (por no ser una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo), el caso se cierra a efectos estadísticos. Ello no quiere decir que las UPA´s no continúen prestando asesoramiento y apoyos a las víctimas, como de hecho se sigue haciendo.

### 2.7.3. Memorias individuales por UPA

#### ÓRGANO CENTRAL

##### 1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Durante el año 2025, se han impartido 29 conferencias dentro del Plan Divulgativo a un total de 1206 personas.

Se impartió 1 Jornada de Formación en acoso sexual “Persona Formada en Acoso” para personal encuadrado en unidades del Órgano Central en cada una de las siguientes unidades:

- Delegación de Defensa en Galicia (A Coruña).
- Delegación de Defensa en Canarias (Las Palmas).
- Subdelegación de Defensa en Tenerife (Santa Cruz de Tenerife).

Se impartieron 2 Jornadas de Formación para el personal destinado en las diferentes UPA.s (26). Durante el año 2025 se han realizado las siguientes actividades de colaboración:

- Agencia Estatal de Investigación.
- Jornada informativa sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en las FAS a la Delegación portuguesa.
- Jornada de Formación en acoso sexual “Persona Formada en Acoso” para personal en cada una de las siguientes unidades del Ejército de Tierra:
    - Cuartel General del Ejército de Tierra.
    - USBA “El Empecinado”, en Valladolid.
    - Residencia Militar “La Cortadura”, en Cádiz.
    - Subdelegación de Defensa en Zaragoza.
    - Centro Deportivo Militar de Valencia.

##### 2. MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO.

Durante todo el año 2025, 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 2025 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 2025, 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 **422 consultas**, con el siguiente desglose:

- Telefónicas: 293
- Correos electrónicos: 106
- Consultas presenciales: 23

En todos los casos se ha ofrecido a la víctima apoyo psicológico, psicosocial, asesoramiento jurídico y acompañamiento, prestándose dichos 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.

## ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA (UPA EMAD)

### 1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

Durante el año 2025, el Plan Divulgativo en materia de Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo se ha ejecutado en diversos ámbitos de la estructura del EMAD, con el objetivo de reforzar la cultura de respeto, sensibilización y prevención dentro de las Fuerzas Armadas. Las actuaciones principales que se han llevado a cabo han sido las siguientes:

- Se han impartido las conferencias previstas en el calendario anual de divulgación para 2025, asegurando la difusión homogénea del contenido en las unidades programadas.

- Se han llevado a cabo conferencias divulgativas al personal destinado fuera del Territorio Nacional, integradas dentro de la fase previa a la incorporación a operaciones, en coordinación con el Mando de Operaciones (MOPS).
- Se ha contribuido a la formación de Jefes de Contingente o Fuerza y sus Planas Mayores durante las Key Leader Training (KLT), reforzando la sensibilización sobre la responsabilidad del mando en la prevención y detección temprana de conductas inapropiadas.
- Se ha priorizado la difusión del Protocolo frente al Acoso a través de los canales institucionales: portales web, tablones de anuncios, conferencias, mensajería oficial y acciones específicas dirigidas tanto al personal destinado como al de nueva incorporación.
- Se han realizado módulos de aprendizaje dirigidos al personal destinado en determinados puestos en el extranjero, orientados a reforzar la integración de la perspectiva de género y las medidas de prevención en entornos multinacionales.
- Se ha celebrado una Jornada específica para mandos destinados en el Órgano Central u Organismos Autónomos, relativa al contenido del Protocolo frente al Acoso y su aplicación en unidades con personal civil. La jornada fue impartida por la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal (DIASP).
- Por último, destacar participación activa del personal de la UPA-EMAD en las "Jornadas de formación del personal de las Unidades de Protección frente al Acoso en las FAS", reforzando la coordinación con la DIASP y la actualización y puesta en común de procedimientos.

**Contenidos formativos impartidos:**

Las conferencias, sesiones y módulos de formación y sensibilización han abordado los siguientes contenidos principales:

- 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 y aplicación de las Jornadas de Formación impartidas por la DIASP a unidades del EMAD.
- Awareness Trainig to prevent all kind of Harassment, Protection of Civilians Course, Curso de Sensibilizacion sobre Integridad de Genero.
- Difusión periódica de la Directiva OTAN de SHAPE 050-009 relativa a las normas de actuación en caso de acoso sexual en el entorno laboral, remitida desde el NMR to SACEUR.

Durante el año 2025 se han impartido un total de veinte (20) conferencias, de las cuales quince (15) han sido impartidas por el MOPS a los diferentes contingentes y unidades desplegadas en operaciones. Las unidades y organismos donde se han desarrollado las actividades formativas incluyen, entre otros, al:

- Centro de Excelencia C-IED.
- CAOC TJ de Torrejón de Ardoz.
- Unidad de Verificación Española (UVE).
- JESES-Retamares.
- CIFAS.
- CESEDEN.

**2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.**

La UPA EMAD ha recibido 45 consultas (30 llamadas telefónicas y 15 correos electrónicos).

**EJÉRCITO DE TIERRA (UPA EJÉRCITO DE TIERRA)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

El Plan Divulgativo 2025 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 de Formación responsables de Oficinas de Apoyo al Personal.
- Jornadas Actualización a los jefes de UCO, s.
- 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 2025 los componentes de la UPA han impartido 40 conferencias a un total de 6367 militares en diversas Bases, Acuartelamientos y Establecimientos de todo el territorio nacional.

En las UCO, s del ET se han impartido durante el año 2025 un total de 729 charlas a un total 48.957 militares.

**2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.**

La UPA ha atendido a un total de 65 consultas (44 llamadas telefónicas y 21 correos electrónicos) para resolver consultas sobre posibles situaciones de acoso y sobre peticiones de información general en relación con el acoso sexual.

**ARMADA (UPA ARMADA)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

El Plan Divulgativo 2025 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 2025 se han impartido en el ámbito de la Armada 42 conferencias a un total de 4008

personas.

**2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.**

En la UPA de la Armada se han recibido 13 consultas (10 llamadas telefónicas y 3 correos electrónicos) durante 2025.

**EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO (UPA EJERCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

El Plan divulgativo correspondiente al año 2025 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 ascenso a Suboficial Mayor.
- Curso de Recursos Humanos para Oficiales.
- Curso de Recursos Humanos para Suboficiales.

Conferencias de formación:

- Divulgación del Protocolo en el Seminario de Jefes de Unidad.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal del Cuartel General del Mando Aéreo de Canarias.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal de la Base Aérea de Gando.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal de la Base Aérea de Lanzarote.
- Jornada de divulgación del Protocolo al personal de la Base Aérea de Albacete.
- Seminario de divulgación del Protocolo de actuación frente el acoso sexual o por razón de sexo.
- Cinco jornadas de divulgación del Protocolo a Suboficiales Mayores y Cabos Mayores.

Durante el año 2025 se han impartido 116 conferencias de divulgación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a un total de 6911 militares.

**2. CONSULTAS Y DENUNCIAS.**

La UPA del Ejército del Aire y del Espacio ha atendido a 98 consultas (10 presenciales, 67 llamadas telefónicas y 21 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.

**INVIED (UPA INVIED)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

El Plan Divulgativo 2025 se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Campaña de sensibilización y difusión de la UPA: Durante el año 2025 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, así como las sucesivas actualizaciones de la normativa que se iba recibiendo.

- Planes de formación y perfeccionamiento: asistencia del personal integrante de la UPA del INVIED a las "Jornandas de formación del personal de las unidades de protección frente al acoso en las Fuerzas Armadas".
- Planes de formación y perfeccionamiento: asistencia del personal integrante de la UPA del INVIED a la Jornada específica explicativa del contenido del citado protocolo dirigida a mandos.

Durante el segundo semestre del año 2025 se impartió una conferencia, cuyo objetivo principal sería el dar a conocer la UPA y sus competencias, así como de sensibilizar al personal en materia de protección frente el acoso y dar a conocer tanto el protocolo de actuación, así como de la normativa vigente en materia de protección contra el acoso.

**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 (UPA ISFAS)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

El Plan Divulgativo 2025 se ha realizado en los siguientes ámbitos:

- Personal de unidades de apoyo directo al SEGENGE de ISFAS.

Conferencias impartidas de formación:

- Difusión del Protocolo al personal de la Gerencia de ISFAS.

Durante el año 2025 se ha impartido 1 conferencia en la Gerencia de ISFAS a las unidades de apoyo directo al SEGENGEE.

**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 tampoco ha recibido denuncias.

**INTA (UPA INTA)**

**1. CAMPAÑA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.**

A lo largo del año 2025 se han desarrollado diversas actuaciones destinadas a reforzar la difusión de información relevante a través de los canales internos del Instituto. Entre estas medidas destacan la distribución de folletos informativos en los distintos campus y centros, la publicación de contenidos en el espacio específico habilitado en la intranet y la entrega de trípticos y de una guía práctica al nuevo personal incorporado a la Unidad. Con ello se garantiza su adecuada sensibilización y una formación inicial homogénea.

Asimismo, durante este mismo periodo se han impartido jornadas de concienciación dirigidas a la totalidad del personal militar del INTA. Las sesiones se realizaron mediante videoconferencia los días 8 y 15 de octubre de 2025, permitiendo la conexión de personal destinado en todos los campus y centros del Instituto distribuidos en territorio nacional. La asistencia alcanzó prácticamente el cien por cien, salvo ausencias debidamente justificadas. En cualquier caso, las conferencias han quedado disponibles en la intranet del Instituto para su consulta posterior.

**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. <u>ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA / CESEDEN.</u>**

- En los cursos de Defensa Nacional con participación de alumnos militares y civiles se incluyen conferencias sobre la gestión de personal en las que se tratan todas las medidas adoptadas por el Ministerio de Defensa para facilitar la inclusión de la mujer.
- En el currículo de los cursos de Diplomacia del Departamento de Cultura y Diplomacia de Defensa (DCDD) dirigidos a personal militar extranjero, está incluida una sesión sobre "Perspectiva de género, mujer, paz y seguridad" donde se trata el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- En los cursos de altos estudios, durante el curso académico 24-25 se incluyó una acción formativa sobre “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y violencia de género y frente al acoso laboral” en el marco del XXVI CEMFAS. Para el curso 25-26, está previsto realizar una acción similar tanto para el XXVII CEMFAS como para el XXVII CADCOG.
- Así mismo, en el marco del XXIX Curso de Alta Gestión de Recursos Humanos, se desarrolló una mesa redonda que incluía como puntos “la Protección contra el acoso psicosocial” y “la protección contra el acoso sexual”.

**2. <u>GUARDIA REAL.</u>**

El Centro de Formación de la Guardia Real continúa impulsando la incorporación de los temas relacionados con la prevención de acoso en los Planes de estudio de las enseñanzas de formación en el Cuerpo de Infantería de Marina y Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio. Para ello, se

imparten los contenidos recogidos en las Guías Docentes correspondientes y conforme a lo aprobado en sus respectivos currículos.

**Ejército del Aire y del Espacio:**

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su implantación normativa relacionada con el impacto de género (5 horas lectivas).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas (6 horas lectivas).

**Cuerpo de Infantería de Marina:**

Formación en género, igualdad y la conciliación. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (3 horas lectivas).

De igual modo y como actividad de refuerzo que refleja este compromiso, dentro de los planes de acogida al personal de nueva incorporación se incluyen conferencias y actividades específicas de sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre igualdad de trato y oportunidades.

## 3. CUERPOS COMUNES.

### 3.1 PLANES DE ESTUDIOS DE 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; 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.

**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.

**BATALLÓN DE ALUMNOS DE LA ACADEMIA CENTRAL DE LA DEFENSA.**

Imparte, dentro de los Planes de Estudio, la asignatura de Formación Militar III (FM III), 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 3º curso de medicina sin titulación.

**ESCUELA 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.

### 3.2 EXTENSIÓN FORMATIVA.

### JEFATURA DE ESTUDIOS.

Dentro de algunos de los enfoques y estrategias de prevención implementadas por el CDMF ha sido el implementar un programa de formación continuada, en el que se imparten conferencias 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.

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.

## 4. EJÉRCITO DE TIERRA.

### 4.1 OFICIALES.

### 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.

### 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”.

Se imparte una conferencia a todos los alumnos sobre diversos aspectos de conducta y respeto social, abordando entre otros temas el del acoso.

### JORNADAS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO (IX).

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.
- Perspectiva de Género en Operaciones.
- Actuación frente a la violencia de género.
- Ejercicio del mando y actuación frente al acoso.

**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 “Como deben comportarse los alféreces de 3º curso”.

**CONFERENCIAS.**

Conferencias protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo en las FAS, dirigido al alumnado y Cumas destinados en el centro.

Impartidas a todos los cursos entre los meses de diciembre de 2025 y planificadas en enero de 2026.

**4.2 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:

**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.
- 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.

**MÓDULO PROCEDIMIENTOS BÁSICOS.**

Consta de dos partes bien diferenciadas: una primera relativa a una formación sobre los valores militares, ética y valores morales y una segunda en la que se trata de la importancia y concienciación de la seguridad en el entorno de la informática.

**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.

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.

**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.

**4.3 TROPA Y RESERVISTAS.** Incluido en el módulo Formación militar I, impartido en la Fase de Formación Militar General.

**PLANES DE ESTUDIOS.**

FASE FORMACIÓN MILITAR GENERAL: MÓDULO FORMACIÓN MILITAR I.

Dentro del programa, a la totalidad del alumnado, se han impartido:

- 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.
- Por otra parte, al personal destinado en los CEFOT se han impartido sesiones sobre Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS., con apoyo U.P.A.
- Además se han impartido jornadas de Políticas de Igualdad en las FAS y perspectivas de Género en Operaciones.

**RESERVISTAS (CATEGORIAS DE OFICIALES SUBOFICIALES Y TROPA). EJÉRCITO DE 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 (ARV).
- 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. 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.

### 4.4 ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO EN EL ET.

- **Introducción.**
  - De acuerdo con lo establecido en la elaboración del Informe Anual 2025 y su posterior remisión al Observatorio de la Vida Militar, se presenta la información relativa al cumplimiento del apartado 8.3 "Formación y sensibilización" del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.
- **Actuaciones realizadas.**
  - Se han llevado a cabo en diferentes CDM,s durante el 2025 charlas relativas al acoso sexual y violencia de género, prevención de acoso en las Fuerzas Armadas y sensibilización en varios cursos de perfeccionamiento (Cursos de actualización para el ascenso a Cabo 1º, Cursos de Cambio de Especialidad para los MPT, Cursos de Policía Militar y en los Cursos Superiores de Recursos Humanos, Recursos Materiales y CIS).

## 5. ARMADA.

### 5.1. OFICIALES.

- **ALUMNOS DE NUEVO INGRESO FAOA.**

Dentro del Periodo de Orientación y Adaptación a la Vida Militar (POAVM), se imparte a todos los alumnos de nuevo ingreso una conferencia sobre prevención del acoso en las FAS. Siendo el índice de contenidos el siguiente:

- Protocolo de actuación frente al acoso profesional en las fuerzas armadas.
- Marco normativo.
- Acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Medidas de prevención, protección y de control y seguimiento.
- Régimen disciplinario.

- **CONTENIDOS DE LOS PLANES DE ESTUDIOS ENSEÑANZA DE FORMACIÓN DE 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. Se imparten los siguientes contenidos:

- "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 y 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.
- Dentro de las asignaturas de Formación Militar que se imparten en tercer curso para el alumnado de 5 cursos, y en segundo curso para alumnado de 2 cursos también se incluye formación de Género e Igualdad en las Fuerzas Armadas.

- **OTRAS CONFERENCIAS Y ACTIVIDADES.**

En noviembre de 2025, personal de la Unidad de Protección frente al Acoso impartió dos conferencias en la ENM: una para dotación y otra para alumnos.

#### 5.1.1. ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE ARMAS NAVALES (ETSIAN).

- Actualmente, el Plan de Estudios destinado a la formación de Oficiales para la integración o adscripción a las dos escalas del Cuerpo de Ingenieros de la Armada tiene una duración de dos años. Durante el primer año, los alumnos cursan sus estudios en la Escuela Naval Militar (ENM), y se imparte formación militar básica. Esta formación también abarca actividades preventivas contra el acoso, conferencias informativas y la difusión de la normativa vigente.
- En el segundo año, los alumnos continúan su formación en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de la Armada (ETSIAN), todos los alumnos participaron en una conferencia ofrecida por la Unidad de Protección al Acoso de la Armada, que abordó los procedimientos de actuación frente a os distintos tipos de acoso.

#### 5.1.2. ESCUELA DE GUERRA NAVAL.

- Dos (2) periodos de Igualdad y Apoyo, incluido en los cursos de actualización para el ascenso a CC/CTE y CF/TCOL, impartidos por UPA Armada.
- Un (1) periodo sobre Igualdad en las FAS, incluido en los cursos de actualización para el ascenso a CC/CTE y CF/TCOL, impartidos por la División de Igualdad de la DIGENPER.

#### 5.1.3. CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE INTENDENCIA DE LA ARMADA.

- En todos sus cursos (E2T, aptitudes y jornadas informativas) se incluye una conferencia sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, donde se revisa la normativa, se identifican los responsables del Centro en el tema y se presentan y explican los protocolos de prevención y actuación en vigor.

#### 5.1.4. ESCUELA DE DOTACIONES AERONAVALES.

- En los currículos de los diferentes cursos impartidos en esta escuela no se incluyen de manera expresa contenidos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, existiendo para ese propósito un capítulo del libro de organización y régimen interior de la EDAN dedicado íntegramente a dicha materia en el que se detalla la normativa reguladora y protocolos de actuación.

### 5.2. SUBOFICIALES ARMADA.

- **CURSO DE ACCESO A LA ESCALA DE SUBOFICIALES DEL CUERPO GENERAL DE LA ARMADA Y CUERPO DE INFANTERÍA DE MARINA (CAES CG CIM).**

  - Según lo establecido en la Directiva del DIGEREM para el Curso Académico 2025-2026 en el punto 6.2.1 en la fase de acogida, orientación y adaptación a la vida militar realizada por los alumnos de nuevo ingreso en esta escuela se incluyó la formación y sensibilización en materia de acoso sexual y profesional en las Fuerzas Amadas.
  - Los contenidos relacionados sobre prevención del acoso sexual, profesional y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se imparten, de manera transversal, dentro del módulo Formación Militar General I y el módulo de Instrucción y Adiestramiento, contenidos incluidos dentro de los Códigos de Conducta en las FAS.
  - Además, todos los alumnos de primer curso recibieron una conferencia por parte del jefe la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA), sobre los procedimientos de actuación frente a los distintos tipos de acoso.

### 5.2.1. ESCUELA DE ESPECIALIDADES ANTONIO ESCAÑO.

- **CURSO DE FORMACIÓN PARA EL ACCESO A LA ESCALA DE SUBOFICIALES DEL CUERPO GENERAL DE LA ARMADA.**

  - Durante el curso 2025/26 se ha trabajado en la actualización de los planes de estudios de los cursos que se imparten en la Escuela de Especialidades “Antonio Escaño” para incorporar los contenidos relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el acoso, tanto sexual y por razón de sexo, como profesional de acuerdo con lo establecido en el RD 1051/2020, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las FAS.
  - En la Escuela de Especialidades “Antonio de Escaño”, los contenidos de prevención del acoso se imparten de forma transversal en todos los cursos para acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada, integrados en los programas académicos de los distintos currículos aprobados oficialmente. Dicha formación se enmarca en el Módulo de Instrucción y Adiestramiento, incluyendo entre otros conceptos:
    - Concepto y tipos de acoso: sexual, profesional y por razón de sexo.
    - Marco normativo y régimen disciplinario.
    - Protocolo de actuación frente al acoso y organismos de apoyo.
    - Responsabilidad del mando ante la detección de posibles situaciones de acoso.
  - Asimismo, se complementa con conferencias presenciales impartidas por la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA) de la Armada. Estas acciones se desarrollan cada curso académico, reforzando la concienciación mediante casos prácticos y sensibilizando al personal sobre las consecuencias de la presentación de denuncias falsas, entre otros aspectos.
  - Conferencias por parte del Gabinete de Psicología y Orientación Educativa: Se impartieron conferencias, en las charlas de bienvenida cuyos destinatarios fueron los alumnos del ciclo de Tropa y Marinería 2025 de nuevo ingreso.

### 5.2.2. ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE LA ESTACIÓN NAVAL DE LA GRAÑA.

- Se proporciona a los alumnos formación relacionada con la igualdad de género, liderazgo inclusivo, así como de prevención de violencia de género dentro del módulo de INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO (OFAS5), como temática incluida dentro del código de conducta reflejado en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las Reales Ordenanzas de la Armada.

#### 5.2.3. ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA GENERAL ALBACETE Y FUSTER.

- En el curso de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo de Infantería de Marina, además de la formación recibida en la ESUBO, que incluye contenidos específicos sobre el acoso en el módulo de Formación Militar General, los contenidos relacionados con este asunto se imparten de manera transversal dentro del módulo de "Instrucción y Adiestramiento", como parte de los códigos de conducta en las FAS.

#### 5.2.4. ESCUELA MILITAR DE BUCEO.

- Esta escuela no imparte cursos que incluyan contenidos relacionados con los recursos humanos. No obstante, se procedió a incluir una actividad de divulgación, por parte de la UPA, sobre la protección contra el acoso para los cursos que tienen una duración de un año académico (TBZ y BZES), y para los de menor extensión de tiempo (ECOM GNE y AGNE).

#### 5.2.5. ESCUELA DE SUBMARINOS ALMIRANTE GARCÍA DE LOS REYES.

- Conferencia impartida por la UPA a toda el Arma Submarina (incluida la ESUBMAR).
- Conferencia "Igualdad, personal y conciliación" a toda la dotación de la ESUBMAR y alumnos (oficiales, suboficiales y MPTM).
- Conferencia "Igualdad y conciliación" a toda la dotación de la ESUBMAR y alumnos (oficiales, suboficiales y MPTM) sobre “Protección frente al acoso”.

### 5.3. TROPA ARMADA.

#### 5.3.1. ESCUELA DE ESPECIALIDADES ANTONIO ESCAÑO.

- **CURSO DE FORMACIÓN PARA EL ACCESO A LAS ESCALAS DE TROPA Y MARINERÍA DEL CUERPO GENERAL DE LA ARMADA.**
  - En el marco de los currículos regulados por la Orden DEF/1234/2025 para el acceso a las Escalas de Tropa y Marinería del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina, se establece la integración de contenidos transversales dirigidos a la protección frente al acoso.
  - Se incluyen conferencias impartidas por la UPA y por el Gabinete de Psicología y Orientación Educativa de la ESCAÑO.
  - Además, durante la Fase de Formación General Militar, se imparte formación específica relativa a esta materia.
  - Los cursos de ascenso a Cabo y Cabo 1. se imparten conferencias extracurriculares en el mismo sentido para hacer llegar esta información a todos estos alumnos que progresan en la escala de marinería. Asimismo, los nuevos currículos del curso de ascenso a cabo que entrarán en vigor para el curso escolar 2026/27, ofrece la formación en prevención

del acoso dentro del Módulo de Instrucción y Adiestramiento, con los siguientes contenidos:

- Concepto y tipos de acoso: sexual, profesional y por razón de sexo.
- Marco normativo y régimen disciplinario.
- Protocolo de actuación frente al acoso y organismos de apoyo.
- Medidas de prevención y procedimientos de denuncia.
- Responsabilidad del mando ante posibles casos de acoso.

- Mediante Oficio de DIRESCAÑO S-25-016782, se elevó la propuesta de Plan Curricular específico en materia de Igualdad de Género para el currículo de la Escala de Marinería impartido en la Fase de Formación Militar General, orientado a la prevención y sensibilización dentro del ámbito militar. Este plan formativo contempla actividades metodológicas dinámicas, análisis de casos prácticos y revisión de noticias de actualidad, con el objetivo de reforzar la perspectiva de género, el conocimiento de los recursos disponibles y la actuación adecuada ante situaciones de posible acoso.

### 5.3.2. ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE LA ESTACIÓN NAVAL DE LA GRAÑA.

- Está incluida en los contenidos del módulo FORMACIÓN MILITAR BÁSICA, módulo impartido en la Fase de Formación Militar General (FGM) dentro de los contenidos:

  - "Reales ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Ordenanzas de la Armada."

  - También se incluyen en los contenidos de "Formación en género, igualdad y la conciliación. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y profesional".

  - Por parte de la Unidad de Protección Frente al Acoso de la Armada, durante el segundo y en el cuarto trimestre del año, se impartieron conferencias sobre “Protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y profesional en las Fuerzas Armadas”.

### 5.3.3. ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA GENERAL ALBACETE Y FUSTER.

- La formación sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional, se imparte dentro del módulo de "Formación Militar Básica" de la fase de formación militar general del curso.

## 5.4. RESERVISTAS DE LA ARMADA.

- **CURSO DE FORMACIÓN BÁSICA MILITAR PARA EL ACCESO A LA CONDICIÓN DE RESERVISTA VOLUNTARIO DE LA CATEGORÍA DE SUBOFICIAL y MTM DE LA ARMADA (ARV).**

  - La formación consta de un Módulo de Formación Militar (Fase por Correspondencia) regulada en el “Libro básico del Reservista Voluntario”, 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 la fase presencial, que para los ARV de todas las categorías de la Armada (y Cuerpos Comunes), tiene una duración de dos semanas, los tres primeros días se dedican a

afianzar y repasar los conceptos que han debido estudiar los alumnos en la fase a distancia, incluyendo, los relacionados con el acoso.

- Reseñar también que en la ESUBO fue impartida una Conferencia sobre Protección frente al acoso por el SBMY. de la Escuela.

## 6. EJÉRCITO DE AIRE Y DEL ESPACIO.

### 6.1. OFICIALES EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO.

- **PLANES DE ESTUDIOS. PRIMER CURSO CUERPO GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE CON TITULACIÓN PREVIA, CUERPO DE INTENDENCIA Y CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO DEL AIRE.**
  - **FORMACIÓN MILITAR III. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LAS ASIGNATURAS:**

    - Género e igualdad en las Fuerzas Armadas.
    -Derecho Internacional Humanitario (protección de la mujer y la infancia).

- **PLANES DE ESTUDIOS. SEGUNDO CURSO CUERPO GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE SIN TITULACIÓN PREVIA**.
  - **FORMACIÓN MILITAR III.**
    - Género e igualdad en las Fuerzas Armadas: Dos sesiones.
    - Derecho Internacional Humanitario (protección de la mujer y la infancia).

### 6.2. SUBOFICIALES EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO.

- 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 hombre y mujeres” y “Protección frente al acoso”.

### 6.3. TROPA Y MARINERÍA.

#### 6.3.1. TROPA. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO.

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 hombre y mujeres” y “Protección frente al acoso”.

#### 6.3.2. RESERVISTAS DEL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO.

- **ESTAER y EMACOT**
  - 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” 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 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 temas relacionados con el acoso.

## 2.8. APOYO AL PERSONAL

### 2.8.1. Apoyo a heridos y familiares de fallecidos

Con la entrada en vigor de la Orden Ministerial 9/2025, por la que se regula el sistema del apoyo sociosanitario del personal del personal herido y a familiares de heridos y fallecidos de las Fuerzas Armadas (CECOSS), desde el 31 de marzo de 2025, las funciones que realizaba la UAPO cuya finalidad era la de proporcionar apoyo psicológico y social a los afectados creando un equipo multidisciplinar con los psicólogos, educadores y trabajadores sociales de la División, pasan a depender del nuevo Centro de Coordinación Sociosanitario encuadrado en la Inspección General de Sanidad.

Como consecuencia de lo anterior, la 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 (UAPO), las funciones recogidas en su artículo 4 se centran en los que causan baja en las FFAA en acto de servicio y en los fallecidos que son declarados como acaecidos en acto de servicio o presunto acto de servicio:

a) Coordinar el apoyo de los Equipos de Apoyo Cercano a la Familia y a los Heridos y de los órganos que correspondan de los ejércitos para que informen y faciliten a los heridos y a los familiares de los fallecidos y heridos la documentación necesaria para hacer efectivas las pensiones, indemnizaciones, seguros y otras prestaciones públicas a que puedan tener derecho, así como facilitar su tramitación cuando sea necesario.
b) Mantener relaciones y, en su caso, establecer cauces de coordinación con otros órganos de las Administraciones Públicas y, en particular con el Ministerio del Interior, así como con las instituciones públicas y privadas que participen en la atención a este personal.
c) En general, promover las iniciativas que estime oportunas en esta materia.

En aplicación de lo mencionado, 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 578 llamadas telefónicas, 454 correos electrónicos y whatsApp, en donde se ha informado y prestado apoyo sobre los siguientes asuntos:

- Pensión en favor de heridos por retiro o incapacidad.
- Pensión en favor de familiares de fallecidos.
- Pensión de gran invalidez.
- Seguro colectivo para el personal de las FAS.
- Ayudas de ISFAS.
- Indemnización por el Real Decreto Ley 8/2004, de 5 de noviembre, sobre indemnizaciones a los participantes en misiones internacionales de paz y seguridad.
- Indemnizaciones por participación en misiones de Naciones Unidas.

- Seguro nómina BBVA.
- Seguimiento de los expedientes de ascensos honoríficos.
- Seguimiento de los expedientes de cruces con distintivo amarillo.
- Adscripción de los heridos en especiales circunstancias, así como los familiares de los fallecidos.

Asimismo, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Participación en un Plan de Difusión para sensibilizar a los Ejércitos/Armada 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.
- Colaboración en el Acto de Homenaje a los Caídos con motivo del DIFAS 2025.

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 2025, se muestra en el cuadro siguiente:

**FALLECIDOS Y HERIDOS ACTO DE SERVICIO Y PRESUNTO**

| | FALLECIDOS | | | HERIDOS |
|---|---|---|---|---|
| | Declarado ACTO DE SERVICIO | Presunto Acto de servicio. (Pendiente de estudio) | **Total fallecidos** | **Total heridos ACTO DE SERVICIO** |
| TERRITORIO NACIONAL | **2** | **2** | **4** | **46** |
| ZONA DE OPERACIONES | **0** | **0** | **0** | **5** |
| EXTRANJERO | **0** | **0** | **0** | **1** |
| **TOTAL:** | **2** | **2** | **4** | **52** |

FIGURA II (2.8.1)-1 Fuente: Dirección General de Personal

Continua una tendencia clara a la baja en cuanto al número de fallecidos en acto de servicio. Sin embargo, el número de heridos en acto de servicio, tanto en territorio nacional como en zona de operaciones y en el extranjero, ha subido en los últimos cuatro años, como se puede comprobar en el cuadro siguiente:

| **FALLECIDOS** | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **AÑO** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **TOT** |
| **TERRITORIO NACIONAL** | **10** | **9** | **9** | **14** | **20** | **30** | **18** | **13** | **8** | **4** | **135** |
| **ZONA OPS EXTRANJERO** | **3** | **0** | **2** | **1** | **1** | **0** | **1** | **0** | **1** | **0** | **9** |
| **TOTAL** | **13** | **9** | **11** | **15** | **21** | **30** | **19** | **13** | **9** | **4** | **144** |
| **HERIDOS** | | | | | | | | | | | |
| **AÑO** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **TOT** |
| **TERRITORIO NACIONAL** | **41** | **46** | **30** | **30** | **34** | **49** | **34** | **41** | **44** | **46** | **395** |
| **ZONA OPS EXTRANJERO** | **3** | **5** | **4** | **6** | **3** | **3** | **1** | **3** | **2** | **6** | **36** |
| **TOTAL** | **44** | **51** | **34** | **36** | **37** | **52** | **35** | **44** | **46** | **52** | **431** |

FIGURA II (2.8.1)-2 Fuente: Dirección General de Personal

## 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.

A continuación se reflejan las actuaciones realizadas por la OADISFAS durante el año 2025, reflejadas en el informe recibido de la DIGENPER del MINISDEF, en este Observatorio.

### 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 2025, 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, tras la participación en diciembre de 2024 en la primera reunión interministerial del grupo motor encargado de elaborar un Protocolo de coordinación de las actuaciones en materia de accesibilidad universal en la Administración General del Estado, conforme al IIPNAU, en el año 2025, se organizaron diversos subgrupos de trabajo entre los distintos departamentos ministeriales formando parte la OADISFAS del Subgrupo de “Recursos Humanos”, interviniendo en las reuniones celebradas el 12 de febrero, 02 abril, 14 mayo, 28 mayo, 23 septiembre y el 16 de diciembre del

2025.

Del 25-27mar, la OADISFAS asistió al I Curso Interministerial sobre Accesibilidad Cognitiva, impartido en la sede central del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

En este mismo sentido, en noviembre de 2025 tuvo lugar la XII y XIII edición del curso de “Accesibilidad Universal", en formato virtual y presencial respectivamente. Estos cursos han permitido la formación de 145 alumnos (personal militar y civil), con destino en Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, Delegaciones y Subdelegaciones del ISFAS, EMAD, INVIED, INTA, UME y Residencias, Centros Deportivos y Socioculturales, Hospitales, Museos y Centros Docentes Militares, Direcciones de Infraestructuras, así como otros organismos del Órgano Central, Ejércitos y Armada, entre otros.

El objetivo principal que se persigue mediante estas acciones formativas es avanzar en la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral, incorporando en las estrategias de diseño la eliminación de cualquier barrera que dificulte la participación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

- **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.

El día 19 de junio de 2025, en la Sede del CERMI tuvo lugar la reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio prevista en la Cláusula Séptima del Convenio para proceder al análisis y seguimiento del mismo.

- **Potenciar las actividades de deporte militar con discapacidad.**

Con fecha 1 de julio de 2025, la OADISFAS asistió a la Jornada de presentación del "Decálogo Agenda Política Paralímpica 2025-2028" Un evento clave para impulsar el deporte de las personas con discapacidad en España, organizada por el Comité Paralímpico Español y el CERMI, en el Congreso de los Diputados.

Además, el Encuentro Servimedia “Construyendo puentes: discapacidad, deporte y Fuerzas Armadas”, celebrado el 7 de noviembre, reunió a representantes de instituciones clave en estos ámbitos como son el Comité Paralímpico Español, la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, el Consejo Superior de Deporte Militar, la Fundación ONCE y ACIME, para impulsar la colaboración institucional y destacar el valor del deporte como herramienta de inclusión. También, puso en relieve la importancia de reconocer la práctica deportiva del personal militar con discapacidad y avanzar hacia una sociedad más inclusiva y comprometida con los valores deportivos.

Por otra parte, el 26 de noviembre de 2025, la OADISFAS asistió a la IV Gala del Deporte Militar,

presidida por la ministra de Defensa, que tuvo lugar en la en la Escuela de Guerra y Liderazgo del Ejército, donde se entregaron diferentes reconocimientos a los deportistas con discapacidad.

Paralelamente, durante el año 2025 se ha continuado trabajando en el itinerario personalizado dirigido al personal militar con discapacidad en el ámbito deportivo. En este marco, se ha prestado atención individualizada a aquellas personas que lo solicitan. Asimismo, se han celebrado diversas reuniones de coordinación y seguimiento con el Comité Paralímpico Español, junto con diversas acciones de gestión y coordinación asociadas al programa.

- **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.

Durante el año 2025 han sido distribuidos 7000 nuevos desplegables a las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa y a las Delegaciones, Consultorios y Centros de Salud del ISFAS, donde se informa de los servicios que presta la OADISFAS y sus datos de contacto, diseñados en lenguaje claro y cumpliendo los criterios de accesibilidad universal.

Se ha continuado mejorando el acceso y la información que se proporciona desde la página de Intranet del MINISDEF (Órgano Central), 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 XXIX Curso de Alta Gestión de Recursos Humanos a 35 personas.
- Dentro del Plan de Formación de la Subdirección General de Personal Civil del MINISDEF, se impartieron la séptima y octava edición del curso "La discapacidad en entornos laborales", con la participación de 23 alumnos.
- Asimismo, dicho año se impartió la segunda 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 11 alumnos.
- Como novedad, se organizaron e impartieron las Jornadas formativas sobre discapacidad intelectual, en formato virtual. Estas jornadas tuvieron como objetivo concienciar y formar al personal en el trato hacia las personas trabajadoras con discapacidad intelectual, mediante un programa que refleja e identifica la normativa en vigor y pretende favorecer la inclusión laboral de dicho personal en sus UCO de destino. Se llevaron a cabo dos ediciones, con un alcance total de 202 personas destinadas en UCO de los Ejércitos, Armada, EMAD, Órgano Central y Organismos Autónomos.
- En el marco del Plan de Difusión de la DIASP, se han impartido conferencias sobre discapacidad en el CG de la Armada y en el CG del Ejército del Aire y del Espacio, con la asistencia de 172 personas.

- **Efectuar un reconocimiento institucional público de la discapacidad.**

Durante el año 2025, se han mantenido relaciones con distintos órganos de las Administraciones Públicas, en particular con el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, así como instituciones públicas y privadas de las principales asociaciones y entidades que representan a las personas con 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, así como en el del Día de la Fiesta Nacional. En ambos eventos se habilitaron espacios accesibles para el público asistente con discapacidad, garantizando así su participación plena y en igualdad de condiciones en este tipo de actos.

## 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 consultoría 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 2025 se han realizado un total de 1943 actuaciones.
Los principales temas planteados por los usuarios a la OADISFAS versan sobre: ámbito de actuación y funciones de la OADISFAS, obtención de certificados de movilidad y de discapacidad, gestión de pensiones e indemnizaciones, cotizaciones y derechos pasivos, financiación de prótesis/órtesis, gestión de ayudas económicas y sociales, solicitud de prestaciones del ISFAS, compatibilidad de la pensión y trabajo en activo, deducciones del IRPF, consultas sobre 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 o cese en la Fuerzas Armadas por insuficiencia de condiciones psicofísicas. A este personal se le informa de los servicios que ofrece la oficina, se le presta asesoramiento en las gestiones y trámites necesarios por su cambio de situación (solicitud de 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 2025 se ha contactado con 475 personas.

- **Asistencia a las UCO del Ministerio de Defensa.**

Por otra parte, se han atendido las cuestiones planteadas, en materia de discapacidad y accesibilidad universal, de diversas UCO asesorándoles en esta materia. A este respecto, se han llevado a cabo diferentes jornadas, dentro del marco del convenio suscrito entre el Ministerio de Defensa, el CERMI y la Fundación ONCE, en materia de discapacidad:

- En septiembre se llevó a cabo, en las instalaciones de la Unidad Médica de Aeroevacuación del Ejército del Aire y del Espacio (UMAER) en la Base Aérea de Torrejón, una jornada teórico-práctica sobre la atención a personas con discapacidad visual y con discapacidad intelectual, dirigida al personal de la UMAER.
- El 4 de noviembre, en las instalaciones de la Academia de Infantería (Toledo), se impartió una jornada teórico-práctica de formación sobre la atención a personas con discapacidad física en situaciones de emergencia, dirigida a los alumnos del Curso Básico de Emergencias (CBE) de la Escuela Militar de Emergencias (EMES).
- En noviembre se desarrollaron unas jornadas de formación teórico-práctica dirigidas a la Policía Militar de la Unidad Militar de Emergencias (UME) sobre la atención a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en situaciones de emergencia. Se comenzó con una sesión teórica en la Base Aérea de Torrejón, impartida el 11 de noviembre por representantes de Fundación ONCE, Plena Inclusión España y Confederación Autismo España. Para finalizar, el 12 de noviembre, se realizó un ejercicio práctico de evacuación en las instalaciones del Centro Especial del Instituto social de las Fuerzas Armadas (CEISFAS), donde el personal de la Policía Militar aplicó los conocimientos y pautas de comunicación adquiridos. En total, participaron 14 personas en la formación.

- **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 2025, con los datos cerrados a 31 de diciembre del año 2024, 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

Para conocer las condiciones de vida y trabajo en las unidades se realizan las inspecciones en las UCO, 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 de forma conjunta por la Subsecretaría de Defensa con los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos, y también, de forma específica por dichos Mandos y Jefaturas.

Los informes que se han recibido en este OVM, de todas las inspecciones realizadas, tanto conjuntamente, como las desarrolladas específicamente por los ejércitos, y que se reflejan a continuación, han reforzado las propias conclusiones y servido para expresar las oportunas recomendaciones expresadas al final de este documento.

**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 2025 se realizaron las siguientes visitas:

1. Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña (ESENGRA) (Ferrol, A Coruña).

El día 7 de mayo de 2025 se llevó a cabo la visita de inspección del régimen de personal y de condiciones de vida a la Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña (ESENGRA), ubicada en el término municipal de Ferrol (A Coruña), pero a 7 km del núcleo urbano.

La ESENGRA es el centro de enseñanza militar de formación (EMF) y de perfeccionamiento (EMP), de las especialidades fundamentales de Maniobra y Navegación (MNS), Administración (ADS) y Alojamiento y Restauración (ALS). Además, la Escuela tiene otras funciones relacionadas con su condición de Estación Naval: dispone de muelles para estacionar buques de la fuerza de acción marítima, se prestan servicios como muelle de municionamiento y aprovisionamiento, etc. En la Estación Naval se ubican también la Unidad de Buceo de Ferrol (UBUFER) y la Jefatura de la Fuerza de Protección (FUPRO).

La escuela, aunque la plantilla es muy ajustada, resulta un destino atractivo, pero tiene mucha carga de trabajo por la multiplicidad de cometidos que desempeña su dotación, debido a su doble funcionalidad como centro de enseñanza y Estación Naval.

2. Escuela de Especialidades “Antonio de Escaño” (Ferrol, A Coruña).

El día 8 de mayo de 2025 se llevó a cabo la visita de inspección del régimen de personal y de las condiciones de vida a la Escuela de Especialidades “Antonio de Escaño”.

Actualmente, sus áreas de especialización son los Sistemas de Telecomunicaciones, los Sistemas de Armas y los Sistemas de Energía y Propulsión. Además de la enseñanza puramente militar, se imparte un Máster para oficiales y un título de Técnico Superior de Formación Profesional para suboficiales.

En los últimos años se ha incrementado el número de cursos y actividades docentes de la Escuela. La programación de la ejecución de los distintos cursos, produce picos en el flujo de alumnos que obligan a que tanto el personal docente como el de apoyo asuma tareas adicionales. Por otra parte, la plantilla de militares de la Escala de Marinería está muy ajustada, y no se encuentra cubierta al completo, lo que, unido al porcentaje de personal apto con limitaciones y personal acogido a determinadas medidas de conciliación, origina una sobrecarga de trabajo y servicios para los MTM. La falta de personal laboral en determinadas especializaciones obliga a que sus funciones sean asumidas por personal militar o externalizados (lavandería, cocina, jardinería, reparaciones y conductor).

La ESCAÑO está construida en su mayor parte sobre terrenos ganados al mar, con el consiguiente problema de asentamiento que repercute en un importante esfuerzo de mantenimiento, especialmente en las conducciones de agua.

3. Agrupación de la Base Aérea (BA) de Cuatro Vientos (Madrid).

El 16 de octubre de 2025 se llevó a cabo la visita de inspección del régimen de personal y de condiciones de vida a la Agrupación de la Base Aérea (BA) de Cuatro Vientos, en Madrid. La cual tiene como misión prestar apoyo general, dar seguridad al personal, a los medios y a las instalaciones; y, atender a la administración y gestión del personal y de los recursos económicos asignados a las UCO´s ubicadas en la BA, que son, el Ala 48, el Centro Cartográfico y Fotográfico(CECAF), la Maestranza Aérea de Madrid (MAESMA), la Escuela de Técnicas de Mando,

Control y Telecomunicaciones (EMACOT), el Museo de Aeronáutica y Astronáutica (MAA), la Escuadrilla de Honores del Ejército del Aire (EDHEA) del Grupo de Seguridad de la Agrupación del Cuartel General del Aire (GRUSEG), el Centro Deportivo Sociocultural Militar (CDSM) del Ejército del Aire y del Espacio "Barberán y Collar" (Oficiales) y el CDSM del Ejército del Aire y del Espacio "Cuatro Vientos" (Suboficiales). Proporciona servicio a más de 1500 personas, y mantiene 154 edificaciones que suman más de 198.000 m2 construidos, en sus 2,4 km2 de superficie y 11 km de perímetro.

El grado de cobertura de la plantilla militar es bueno, no obstante, la cobertura no es homogénea y existen algunos desajustes que llevan a que un porcentaje de suboficiales y tropa desempeñen cometidos que no son propios de su especialidad, sobre todo en especialidades relacionadas con la seguridad y protección a la fuerza.

Las instalaciones son muy antiguas, pero es de destacar que se prevé la construcción en la BA de 10 módulos de alojamientos con 1100 plazas en total, para dar servicio como ALM y RLM, al personal destinado en el EA y en el Estado Mayor de la Defensa (EMAD). Estas obras, se iniciarían a partir del año 2026.

4. Mando de Operaciones Especiales (MOE) y USAC "Alférez Rojas Navarrete" (Alicante).

El día 6 de noviembre de 2025 se llevó a cabo la visita de inspección del régimen de personal y de condiciones de vida al Mando de Operaciones Especiales (MOE) y a la USAC "Alférez Rojas Navarrete", ambas situadas en el Acuartelamiento "Alférez Rojas Navarrete".

El MOE y la USAC tienen una cobertura de personal buena. Cabe señalar que solo el 5% del personal destinado en el MOE son mujeres, y que el personal civil se encuadra en la USAC y tiene una cobertura de un poco por encima del 50%.

Actualmente se encuentran en uso todas las instalaciones con un buen estado de conservación, pero se consideran mejorables alguna de las carencias de los vestuarios, derivadas de la antigüedad de los edificios (climatización, etc.).

Los aspectos fundamentales revisados en todas estas inspecciones, con respecto al personal son, la cobertura de las plantillas, conciliación, condiciones de vida y funcionamiento de las OFAP. Sobre las infraestructuras, se inspeccionan los ALM y RLM, comedores, instalaciones deportivas, zonas de ocio y descanso, y otros aspectos que puedan influir en las condiciones de vida y de trabajo, como por ejemplo los transportes disponibles o el servicio de vestuario.

## INSPECCIONES ESPECÍFICAS

**El Ejército de Tierra**, además de la inspección conjunta realizada en la BAE «Alférez Rojas Navarrete» ya expuesta, por parte del Mando de Personal del ET se han realizado otras dos inspecciones específicas:

- BAE "Cid Campeador" el 1 y 2 de abril, en Burgos.
- BAE "Tentegorra" el 21 y 22 de mayo, en Cartagena, Murcia.

Las conclusiones y valoración del resultado de dichas inspecciones, conjuntas y específicas, que emite el Ejército de Tierra, se exponen a continuación:

Condiciones de vida

De las deficiencias e inquietudes comunes a las BAE inspeccionadas, cabe destacar:

- En relación a los alojamientos de CUMA, aunque dos BAE no tengan alojamiento específico, no suelen tener dificultades para encontrar alojamiento en la residencia logística militar (RLM) de la plaza. En lo que respecta personal de tropa, el número de plazas es bastante ajustado en las BAE.
- Existe un déficit de taquillas del modelo nuevo en las BAE.
- En las BAE se está pendiente de la reforma baños y vestuarios por la antigüedad de los mismos o por la falta de calefacción y climatización en los vestuarios.
- Los servicios de alimentación, externalizados en dos e internalizado tipo C en otra, tienen un grado de satisfacción con el servicio alto o muy alto.
- Otros servicios (limpieza, lavandería...) tienen un aceptable grado de aceptación.
- El servicio sanitario se encuentra en general en condiciones aceptables.
- En relación al transporte, la mayoría del personal opta por el vehículo particular, disponiendo, en general, de aparcamientos suficientes y adecuados.
- En cuanto a las actividades culturales y de ocio, se dispone de WIFI-RAP en alojamientos y OFAP.
- Las OFAP son muy valoradas, destacando la difusión de la información y las actividades socio-culturales.
- Las instalaciones deportivas destacan por su buen estado y por los procesos de mejora.

Condiciones de trabajo

De las BAE inspeccionadas cabe reseñar:

- Los puestos de trabajo disponen de unas condiciones adecuadas y están aceptablemente equipados en cuanto a nuevas tecnologías.
- 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.
- La jornada laboral, permisos y vacaciones se cumplen según la normativa legal vigente.
- En general, existe un aceptable grado de cobertura en las unidades inspeccionadas, excepto en las USAC, en los centros de comunicaciones (CECOM) y en algunos puestos del Cuerpo Militar de Sanidad (CMS).
- Por lo general, existe un porcentaje muy bajo de destinos forzosos.
- Se observan escasas iniciativas y quejas.

Desarrollo profesional

Los aspectos principales a destacar son:

- Desconocimiento por parte del personal de tropa sobre la orientación en el ET y de los agentes orientadores. Algunos equipos de las unidades no están constituidos.
- El personal de tropa muestra un gran interés por la condición de RED.
- Existe inquietud por el proceso de evaluación, teniendo falta de conocimiento del procedimiento y de la normativa que lo regula. Sin embargo, sí existe un amplio conocimiento, de los oficiales y suboficiales, del Plan de Acción de Personal (PAP).

- Se constata que el personal de tropa es conocedor de los diferentes cursos de formación que se convocan. No existen inconvenientes ni dificultades técnicas para facilitar el acceso a los cursos. Muestran gran interés en la desvinculación a FCSE.
- En cuanto a los asuntos relativos a las armas particulares se constata la desinformación precisa sobre procedimientos y responsabilidades.

Carácter social

Los aspectos principales que se detectaron son:

- Conciliación familiar. El personal tiene conocimiento de sus derechos según normativa. Existe un gran número de solicitudes, lo que incide en la operatividad de las unidades y en la carga de trabajo para el resto de compañeros.
- Integración social. Se organizan jornadas de puertas abiertas y el personal se encuentra totalmente integrado.
- Apoyo a la familia. Se facilita información y apoyo a las familias (centros de enseñanza, viviendas, trámites administrativos, etc.), en TN y en CSOE.
- Desconocimiento generalizado del PAHUET.
- Preocupación por la falta de ayudas para el alquiler o la adquisición de vivienda.
- Preocupación por las escasas retribuciones.
- No existe una necesidad de instauración de Centros de Educación Infantil (CEI).

Reincorporación laboral

- Se difunde la información empresarial y ofertas de empleo, públicas y privadas
- Existe desconocimiento sobre la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP) y del PAIDP.
- No hay interés por SAPROMIL, ni por el programa formativo CONSIGUE +.
- Tienen buena aceptación los cursos SEPE y se colabora con varios organismos y empresas de las regiones de los acuartelamientos en formación profesional.
- Se valora el Procedimiento de Acreditación de Competencias (PEAC), tanto el de las CCAA como el de Defensa (Acredita DEF).

Por parte de **la Armada**, se llevaron a cabo las siguientes inspecciones específicas:

- Comandancia Naval de Ceuta y Patrullero "Isla de León" el 7 de octubre.
- Buque Hidrográfico “Malaspina”, Lancha Hidrográfica “Escandallo” e Instituto Hidrográfico de la Marina en Cádiz del 8 al 9 de octubre.

Las conclusiones más importantes que se extraen de las inspecciones, conjuntas y específicas, realizadas a lo largo del 2025 son las siguientes:

Régimen de personal.

- ESCAÑO y ESENGRA: la actual dimensión y cobertura de la plantilla, por debajo de los porcentajes establecidos, unido al incremento de cursos, dificultan el ejercicio docente y provocan sobrecarga de trabajo del personal existente. Hay que reseñar que en la ESCAÑO esta escasa cobertura, junto con las limitaciones en capacidades de alojamiento, aulas y servicios, obliga a la reducción de cursos no prioritarios y a la flexibilización del régimen de externado.

- Comandancia Naval de Ceuta y buques "Isla De León", “Malaspina” y “Escandallo”: las plantillas se consideran adecuadas a los trabajos, misiones y navegaciones.
- Instituto Hidrográfico de la Marina: la actual cobertura de la plantilla está por debajo de la RPM, lo que puede generar riesgos de sobrecarga de trabajo, afectar a la sostenibilidad de los servicios y repercutir en la motivación y disponibilidad del personal.

Calidad de vida

- ESCAÑO: actualmente se están ejecutando mejoras y ampliaciones en el cuartel de alumnos, aulas y alojamientos y derribo del REM (para ampliar alojamientos, salón de actos y locales de servicio).
- ESENGRA: es necesario impulsar los DNF ya elevados relacionados con vestuarios (deficiencia prioritaria), zonas deportivas, espacios comunes y alojamientos. Como acciones prioritarias a reseñar destacan: la mejora del tren de lavado y la panadería, la adquisición de grúas nuevas de arriado/izado de embarcaciones, la ejecución de un muelle flotante y la ampliación del aparcamiento.
- Comandancia Naval de Ceuta y patrullero "Isla De León”: existe una propuesta por parte del patrullero "Isla de León" de acceso a internet a través del sistema "Starlink", lo que permitiría acceso a la WANPG y mejoraría la calidad de vida a bordo durante las navegaciones. Por otro lado, hay que destacar que el personal de la Armada en Ceuta no se encuentra dentro del grupo de prioridad para la asignación de plazas en la guardería de Defensa lo que, sumado a las pocas plazas disponibles, hace que no consigan plaza para sus hijos en este Centro.
- Buques “Malaspina” y “Escandallo”: la dotación del “Escandallo” se enfrenta a los altos costos de alojamiento durante sus comisiones en periodo estival, por lo que sería conveniente estudiar el aumento del IRE autorizado.
- Instituto Hidrográfico de la Marina: los alojamientos para el personal de guardia, las instalaciones deportivas (gimnasio y pista de tenis) y ciertos espacios comunes (local de marinería) precisan de actuaciones de mejora y renovación.

Por otra parte, durante el año 2025, **el Ejército del Aire y del Espacio** no realizó ninguna inspección específica. Sólo se llevó a cabo una única inspección conjunta con la DIGENPER, relacionada con los aspectos de calidad de vida y régimen de personal. La unidad inspeccionada fue la Agrupación de la Base Aérea de Cuatro Vientos, como se ha reflejado anteriormente.

Las conclusiones y valoración del resultado de dicha inspección, por parte del EA, fueron las siguientes:

- La plantilla orgánica tiene una cobertura insuficiente
- Para dar servicio al personal destinado en la Unidad y en la Base, al personal del CGEA, se considera que la falta de alojamiento es considerable, aunque se está trabajando en un importante proceso de rehabilitación.
- En líneas generales en proceso de rehabilitar muchas instalaciones.
- Necesidad de recuperar una de las piscinas con las que cuenta la UCO.
- Un buen servicio de cocina y comedores correctamente dimensionados.
- La unidad, por su ubicación, dispone de buenos acceso y muy bien comunicada por transportes públicos.

- Atendiendo al personal destinado en las unidades a las que la Agrupación da servicio se considera necesaria la creación de un Centro de Educación Infantil y recuperar el servicio de Farmacia.
- Problemática de las dos zonas de vida alejadas.

## 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 núm. 190/2005, de 27 de diciembre, del Secretario de Estado de Defensa, por la que se aprueba la Instrucción Técnica sobre Centros de Educación Infantil en el Ministerio de Defensa.
- 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.
- Instrucción 16/2024, de 27 de mayo, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se establece la clasificación, uso y funcionamiento de las residencia militares del Ejército de Tierra.

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, fue modificada por la orden Ministerial 9/2025, de 31 de marzo, por la que se regula el sistema del apoyo sociosanitario del personal del personal herido y a familiares de heridos y fallecidos de las Fuerzas Armadas (CECOSS).
- 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.

En el siguiente mapa se muestra el despliegue de las Fuerzas Armadas españolas en operaciones en el exterior a 1 de enero de 2026.

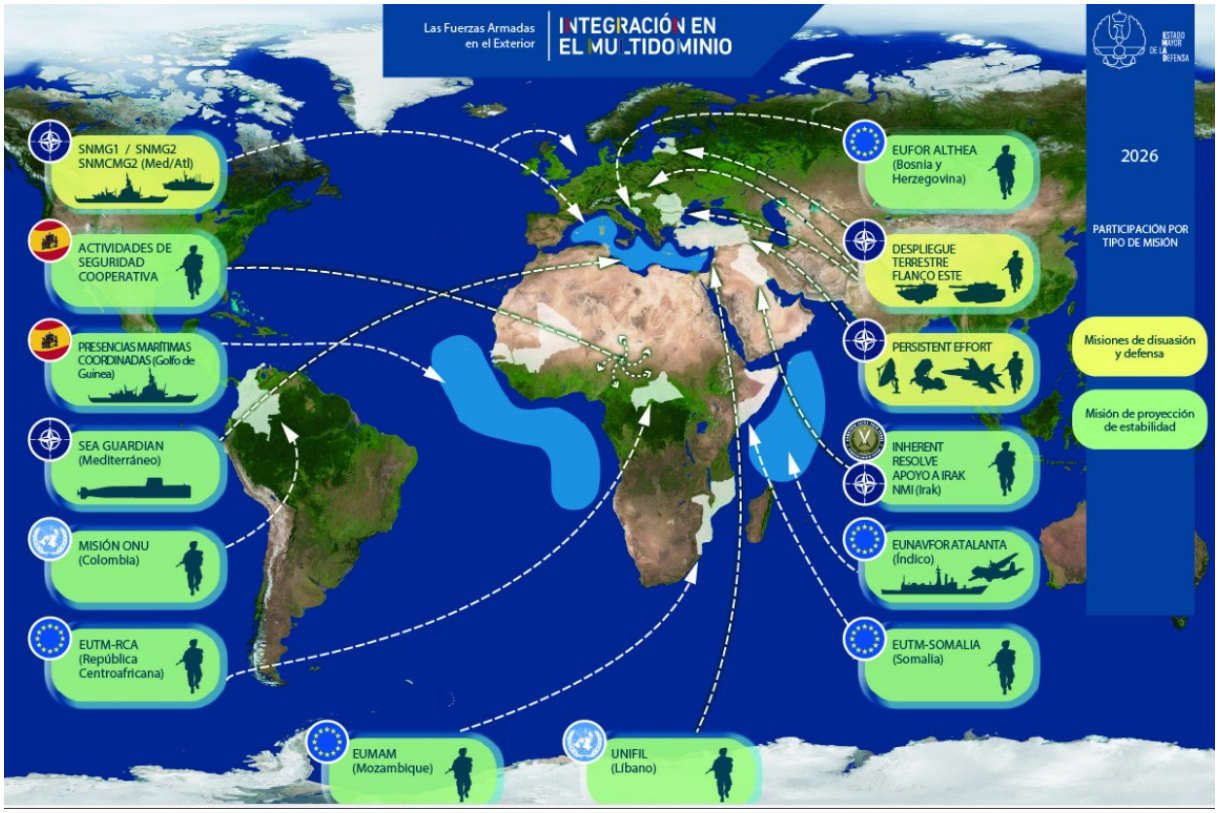



FIGURA II (2.8.4)-1 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

A continuación, se recogen las valoraciones efectuadas desde las distintas operaciones. Para ello se han recibido, del Mando de Operaciones (MOPS) del Estado Mayor de la Defensa (EMAD), informes mediante un modelo normalizado, de las condiciones de vida y trabajo del personal español en operaciones y, en los casos en los que es posible, se realiza una comparativa con las condiciones 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.

## 1. ESFUERZO DE PERSONAL DESTACADO EN OPERACIONES EN 2025

Informe sobre el número de efectivos (hombres y mujeres) desplegados por operación y categoría profesional durante el pasado año.

| OPERACIONES Y ACTIVIDADES DE SEGURIDAD COOPERATIVA | | HOMBRES | | | | MUJERES | | | | AÑO 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | OF | SUBOF | MTM | TOTAL | OF | SUBOF | MTM | TOTAL | |
| 1 | DESPLIEGUE DE FUERZAS TERRESTRE EN EL FLANCO ESTE. | 563 | 1.166 | 3.909 | **5.638** | 97 | 67 | 301 | **465** | **6.103** |
| 2 | AGRUPACIONES NAVALES PERMANENTES DE LA OTAN (SNF). | 98 | 133 | 335 | **566** | 18 | 14 | 92 | **124** | **690** |
| 3 | DESPLIEGUE DE GRUPOS DE PORTAAVIONES ALIADOS | 596 | 802 | 2.974 | **4.372** | 56 | 78 | 538 | **672** | **5.044** |
| 4 | DEFENSA INTEGRADA AÉREA Y DE MISILES (NATO IAMD-PERSISTENT EFFORT) | 401 | 931 | 520 | **1.852** | 38 | 84 | 88 | **210** | **2.062** |
| 5 | FUERZA DE REACCIÓN ALIADA DE LA OTAN (ARF). | 271 | 316 | 732 | **1.319** | 18 | 22 | 46 | **86** | **1.405** |
| 6 | UNIFIL (LIBRE HIDALGO). | 339 | 466 | 1.257 | **2.062** | 45 | 37 | 134 | **216** | **2.278** |
| 7 | OIR-NMI (MISIÓN DE APOYO A IRAK) | 185 | 203 | 482 | **870** | 16 | 6 | 18 | **40** | **910** |
| 8 | EUNAVFOR ATALANTA. | 331 | 388 | 690 | **1.409** | 34 | 26 | 139 | **199** | **1.608** |
| 9 | OPERACIÓN SEA GUARDIAN. (OSG) | 80 | 106 | 307 | **493** | 6 | 16 | 68 | **90** | **583** |
| 10 | EUFOR ALTHEA (BIH). | 6 | 0 | 0 | **6** | 0 | 0 | 0 | **0** | **6** |
| 11 | EUTM RCA. | 15 | 3 | 3 | **21** | 0 | 0 | 0 | **0** | **21** |
| 12 | EUTMA SOMALIA | 34 | 14 | 4 | **52** | 1 | 1 | 0 | **2** | **54** |
| 13 | ACTIVIDADES DE SEGURIDAD COOPERATIVA (ASC) Y OTRAS BILATERALES. | 50 | 70 | 64 | **184** | 4 | 3 | 4 | **11** | **195** |
| 14 | PRESENCIAS MARÍTIMAS COORDINADAS (GOLFO DE GUINEA). CMP-GoG. | 21 | 35 | 79 | **135** | 7 | 4 | 12 | **23** | **158** |
| 15 | OBSERVADORES, ASESORES MILITARES, MONITORES Y OFICIELS DE ENLACE | 18 | 10 | 0 | **28** | 0 | 0 | 0 | **0** | **28** |
| 16 | EUMAM UA | 24 | 5 | 6 | **35** | 1 | 0 | 0 | **1** | **36** |
| 17 | EU SDI GoG | 7 | 11 | 4 | **22** | 1 | 0 | 0 | **1** | **23** |
| 18 | OTRAS | 50 | 103 | 296 | **449** | 4 | 9 | 30 | **43** | **492** |
| TOTAL | | **3.089** | **4.762** | **11.662** | **19.513** | **346** | **367** | **1.470** | **2.183** | **21.696** |

FIGURA II (2.8.4)-2 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

En 2025 se ha producido un notable incremento de participación de militares respecto a los dos años anteriores, pasando de 12.054 militares desplegados en 2023, a los 16.809 en el 2024, y finalmente a los 21.696 que se reflejan en el presente gráfico. Es de destacar que 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, en territorio nacional, asumen las misiones y responsabilidades del personal ausente de España.

## 2. DESPLIEGUE DE FUERZAS TERRESTRES EN EL FLANCO ESTE.

2.1. LETONIA (ADAZI)

| FUERZAS TERRESTRES EN EL FLANCO ESTE_ESLOVAQUÍA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **SLAVIA I** | **ESPAÑA** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** |
| | REP. ESLOVACA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. CHECA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. ESLOVANIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **SLAVIA II** | REP. ESLOVENIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. CHECA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | PORTUGAL | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **RIECKY** | **ESPAÑA** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** |

FIGURA II (2.8.4)-3 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

2.2. ESLOVAQUIA_SVK III (LEST)

| FUERZAS TERRESTRES EN EL FLANCO ESTE_ESLOVAQUÍA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **SLAVIA I** | **ESPAÑA** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** |
| | REP. ESLOVACA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. CHECA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. ESLOVANIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **SLAVIA II** | REP. ESLOVENIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | REP. CHECA | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | PORTUGAL | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **RIECKY** | **ESPAÑA** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** |

FIGURA II (2.8.4)-4 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

2.3. RUMANÍA (CINCU)

| FUERZAS TERRESTRES EN EL FLANCO ESTE_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)-5 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**3. DEFENSA AÉREA Y ANTIMISILES INTEGRADA DE LA OTAN (NATO IAMD-PERSISTENT EFFORT)**

3.1. DESPLIEGUE DE POLICIA AÉREA_ESTONIA (DAT PAZNIC)

| DESPLIEGUE DE POLICIA AÉREA_ESTONIA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | *Países* | *Alojamiento* | *Alimentación* | *Bienestar* | *Comunicaciones* | *A. Sanitaria* |
| **B.A. MIHAIL KOGALINIC EANU** | **ESPAÑA** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** |
| | RUMANIA | 5 | 4 | | | |
| | EEUU | 3 | 4 | | | |
| | FRANCIA | 3 | 4 | | | |

FIGURA II (2.8.4)-6 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

3.2. APOYO A TURQUÍA_A/T (ADAZI)

| APOYO A TURQUÍA-A/T | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **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)-7 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

3.3. APOYO A LA DEFENSA AÉREA Y ANTIMISIL EN LETONIA (LIELVARDE)

| APOYO A LA DEFENSA AÉREA Y ANTIMISIL EN LETONIA – DESPLIEGUE UDAA LETONIA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **LIELVĀRDE** | **ESPAÑA** | **4** | **3** | **4** | **4** | **2** |
| | LETONIA | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| | USA | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| | CANADÁ | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |

FIGURA II (2.8.4)-8 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**4. UNIFIL (LIBRE HIDALGO).**

4.1 BASE MIGUEL DE CERVANTES (BMC) Y POSICIONES DE NNUU

| UNIFIL (LIBRE HIDALGO)_BMC | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | ***Países*** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **UNP 7.2 UNP 4-28 UNP 9-64** | **ESPAÑA** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** |
| | SERBIA | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | NEPAL | 3 | 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)-9 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

4.2 CG UNIFIL (NAQOURA)

| OPERACION L/H - NAQUORA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***Asistencia Sanitaria*** |
| **HQ NAQOURA** | **ESPAÑA** | **4** | **3** | **5** | **5** | **3** |
| | ITALIA | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| | FRANCIA | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| | ALEMANIA | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| | SRI LANKA | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| | AUSTRIA | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | INDONESIA | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |

FIGURA II (2.8.4)-10 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**5. OIR-NMI (MISIÓN DE APOYO A IRAK)**

| IRAK OPERACIÓN A/I | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **UNION III** | **ESPAÑA** | **4** | **5** | **4** | **5** | **3** |
| | FRANCIA | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| | POLONIA | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| | RUMANÍA | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| **BDSC** | **ESPAÑA** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** |
| | POLONIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| | ITALIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **DIYALA** | **ESPAÑA** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** |
| **ERBIL** | **ESPAÑA** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** |
| | FRANCIA | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **CAMP XIPHOS** | **ESPAÑA** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** |
| | POLONIA | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **CAMP ARIFJAN** | **ESPAÑA** | **4** | **4** | **5** | **3** | **5** |
| | ITALIA | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| | REINO UNIDO | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| | BÉLGICA | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |

FIGURA II (2.8.4)-11 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**6. EUNAVFOR ATALANTA.**

DESTACAMENTO AERO TRANSPORTABLE 'ORION'_SOMALIA (DJIBOUTI).

| EUNAVFOR ATALANTA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***A. Sanitaria*** |
| **BA 188 "Coronel Massart"** | **ESPAÑA** | **5** | **5** | **5** | **3** | **2** |
| | FRANCIA | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **Base militar italiana de apoyo** | ITALIA | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **Camp Lemonnier** | EEUU | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **Japan Self Defense Forces Facility** | JAPÓN | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **Hotel Kempinski** | ALEMANIA | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |

FIGURA II (2.8.4)-12 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**7. EUFOR ALTHEA (BIH).**

| OPERACIÓN EUFOR ALTHEA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | **Alojamiento** | **Alimentación** | **Bienestar** | **Comunicaciones** | **A. Sanitaria** |
| CAMP BUTMIR (SARAJEVO) | **ESPAÑA** y 21 países | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** |

FIGURA II (2.8.4)-13 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**8. EUTM REPÚBLICA CENTROAFRICANA (RCA).**

| OPERACIÓN EUTM RCA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamient o*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***Asistencia Sanitaria*** |
| BANGUI M'POKO (CAMP MOANA) | **ESPAÑA y** demás países | **5** | **4** | **4** | **4** | **5** |

FIGURA II (2.8.4)-14 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**9. UTM SOMALIA.**

| OPERACIÓN EUTM SOMALIA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | ***Alojamiento*** | ***Alimentación*** | ***Bienestar*** | ***Comunicaciones*** | ***Asistencia Sanitaria*** |
| **INTERNATIONAL COMPOUND** | **ESPAÑA** | **4** | **5** | **5** | **5** | **4** |
| | 11 PAÍSES | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

FIGURA II (2.8.4)-15 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

**10. OBSERVADORES, ASESORES MILITARES, MONITORES Y OFICIALES DE ENLACE**

EUTM MOZAMBIQUE.

| OPERACIÓN EUMAN MOZAMBIQUE | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **Países** | **Alojamiento** | **Alimentación** | **Bienestar** | **Comunicaciones** | **A. Sanitaria** |
| HQ OP. HOTEL CARDOSO | **España** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** |
| | 10 países | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

FIGURA II (2.8.4)-16 Fuente: Estado Mayor de la Defensa

## 2.8.5. Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP)

Las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP), reguladas en la OM 2016/2004, de 30 de diciembre, por las que se crean y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos y donde las configura como un elemento básico, pues sirven de canal de información e impulsor de participación de las actividades formativas programadas, para lo que se les encomienda mantener relaciones funcionales con la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) y la Dirección General de Personal (DIGENPER).

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

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

Asimismo, indica que DIGEREM podrá recabar información directamente de otros organismos ajenos a la estructura de la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF), del Estado Mayor de la Defensa (EMAD), y de los Ejércitos y la Armada, 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.

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

1- Estructura de las OFAP en los Ejércitos y la Armada.
2- Actividades de comunicación y gestión de trayectoria.

3- Actividades en apoyo a la formación.
4- Actividades relacionadas con los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC).

De esta forma, y recogida la información de los Ejércitos y la Armada, se incluye aquí el informe anual de la DIGEREM sobre el funcionamiento y las actividades de las OFAP, en el marco de la EIDP.

## 1- ESTRUCTURA DE LAS OFAP EN LOS EJÉRCITOS Y LA ARMADA

Los ejércitos y la Armada tienen un total de 446 de oficiales, suboficiales, MTM y personal laboral destinados en las distintas OFAP y Puntos de Información de Personal (PI), distribuidos como se puede ver en el siguiente cuadro. Sin embargo, es de destacar que hubo una bajada apreciable con respecto a los destinados el año anterior, que era de 478. Éste es un dato importante y negativo, ya que esta disminución, unida a la no exclusividad del personal destinado, puede afectar a las actividades de orientación laboral que las OFAP tienen encomendadas por la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP).

| OFAP/PI | ET | ARM | EA |
|---|---|---|---|
| OF | 4 | 4 | 10 |
| S/OF | 88 | 8 | 27 |
| MTM | 194 | 33 | 76 |
| Pers. Lab. | 0 | 2 | 0 |
| **Total** | **286** | **47** | **113** |

FIGURA II (2.8.5)-1 Fuente: Ejércitos y Armada

El Ejército de Tierra (ET) cuenta con un total de 120 OFAP (37 tipo A, 28 tipo B, 16 tipo C, 39 tipo D).

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

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

| EJÉRCITO | TIPO A / SUPERIOR | TIPO B / PRINCIPAL | TIPO C / BÁSICA | TIPO D | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| **ET** | 37 | 28 | 16 | 39 | **120** |
| **ARM** | 1 | 6 | 37 | - | **44** |
| **EA** | 10 | 7 | 3 | 3 | **23** |

FIGURA II (2.8.5)-2 Fuente: DIGEREM

**Personal de las OFAP con formación en asesoramiento y orientación profesional.**

En 2025 la DIGEREM ha organizado 5 jornadas de Orientación laboral en la sede de LHH.

En el ET, el 62% del personal destinado en las OFAP disponen de 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 específico al personal militar del ET para su reincorporación al ámbito laboral civil, dichas

actuaciones formativas fueron:

- Para todo el personal OFAP; Módulo SITUATE (Preparación para la Desvinculación) y Módulo TBAE (Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo).
- Seminario formación específica en cometidos de OFAP, para el desempeño como gestor e informador.

En la ARM, todas las OFAP principales, excepto Ferrol, disponen de personal con el curso de "Formación práctica en Orientación Laboral", o similar, no así las OFAP básicas.

En el EA el 48% de las OFAP disponen de personal con este tipo de formación.

Porcentaje personal de las OFAP con formación en orientación laboral:

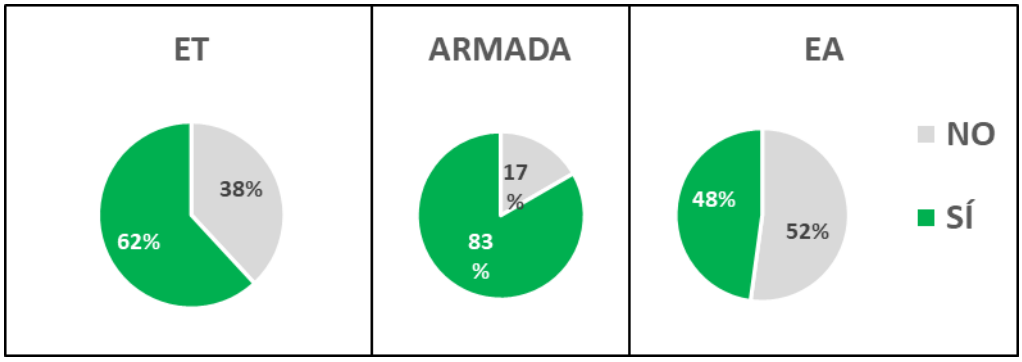



FIGURA II (2.8.5)-3 Fuente: DIGEREM

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

En apoyo a funciones de desarrollo profesional, las OFAP de los Ejércitos y Armada gestionan un número cercano a las 300 aulas; OFAP-ET 243, OFAP- Armada 11 y OFAP-EA 23. En el marco del programa GNOSS en apoyo a la transformación digital de la Enseñanza Militar, la DIGEREM refuerza las capacidades de las OFAP de los Ejércitos y la Armada de recursos informáticos para habilitar aulas virtuales, dotándolas de monitores, equipos de video conferencia y pizarras digitales. Actualmente están dotadas un total de 20 aulas virtuales.

Las carencias más significativas en el ET corresponden a la falta de licencias de Microsoft Office (total 120). En la Armada las carencias se centran en las OFAP básicas de Ferrol, que demandan un total de 11 puestos de trabajo con licencia office. En el EA se estima la necesidad de 5 aulas virtuales para las Bases Aéreas de Villanubla, Cuatro Vientos, Santiago, Armilla y Málaga.

**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 en su casi totalidad (un 3% en mal estado), contando con aceptables condiciones de climatización e iluminación. Además, con carácter general, las OFAP tienen asignada la gestión de zonas deportivas de los acuartelamientos y aulas.

La conectividad a internet está garantizada con los distintos tipos de conexión WIFI y fibras disponibles en las Bases y Acuartelamientos, pero se considera mejorable aumentando el ancho de banda y modernizando equipos. No obstante, sería necesario dotar de mayor privacidad en los

locutorios de las salas de consulta, videoconferencias y otros trámites en línea.

En la ARM disponen de las aulas multifunción informatizadas con conexión wifi necesarias para la realización de cursos, a excepción de la OFAP principal de Madrid, que dispondrá de un aula digital (proyecto GNOSS) a lo largo del primer semestre de 2026 se. 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.

Significar que de las 37 OFAP básicas, 17 son embarcadas, con las restricciones de espacio, propias de un buque de guerra. En estas OFAP, las oficinas se encuentran en locales compartidos con otras oficinas o bibliotecas, contando con ordenadores con acceso a intranet, si bien con las lógicas limitaciones de ancho de banda disponible durante las navegaciones, lo que en ocasiones dificulta la realización de cursos o gestiones *online*.

En el EA las instalaciones se consideran en buen estado, disponiendo el 82% de las OFAP de bibliotecas y el 52% de aulas de enseñanza y el 25% de salas específicas de informática, contando además en algunos casos, con una sala gabinete de idiomas. Las Bases Aéreas y acuartelamientos del EA disponen de instalaciones deportivas, gimnasio y polideportivo, que facilitan la educación física.

## 2- ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN Y GESTION DE TRAYECTORIA

**Actuaciones de comunicación interna.**

Las OFAP realizan sus funciones de difusión de la información por diferentes vías, incluidas páginas web y aplicaciones informáticas, informando de las convocatorias de empleo, tanto del sector público como privado, orientadas al desarrollo profesional de personal militar y de los cursos organizados desde la DIGEREM, incentivando además la participación de los militares de tropa y marinería con compromiso temporal con las FAS en los cursos para acceso a tropa permanente y a la promoción interna.

Se informa y asesora además sobre los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC y ACREDITA Def), presentando todas sus posibilidades y colaborando con los interesados en la tramitación de las solicitudes.

De igual forma, las OFAP difunden las convocatorias de cursos y ofertas de empleo, así como las noticias de interés que proporcionan en formato digital las diferentes webs del MINISDEF y concretamente la web de la plataforma SAPROMIL.

En el ET todas las OFAP cuentan con el equipo (cámara y micro) para que el personal interesado pueda contactar mediante videoconferencia con los orientadores de la Sección de Orientación de la DIPE.

Las OFAP del ET proporcionan información a los usuarios que lo solicitan y facilitan el contacto con sus orientadores. En 2025 el número total de consultas personales realizadas por las OFAP y PI del ET ha sido de 32.488 consultas presenciales y 16.319 consultas en línea. Además, se realizaron asistencias específicamente relacionadas con asesoramiento laboral a una audiencia de 11.098 militares.

En la ARM, en 2025, las OFAP realizaron, además de las asistencias individualizadas y difusión de

notas de información corporativa, un total de 37 conferencias.

En el EA, en 2025, las OFAP realizó asistencias individualizadas y difusión informativa a través del canal de INFOTROPA u otros medios de comunicación (web UCO, tablones, correo electrónico, etc.). La Sección de Captación y Orientación (SECAO-OFAP 001) lidero la difusión de los temas relacionados con el desarrollo profesional y apoyo a la desvinculación. En un 47% de ellas se organizaron conferencias sobre posibilidades de formación para el empleo e inserción laboral.

**Grado de satisfacción del personal en las actuaciones de comunicación y de gestión de trayectoria.**

En los Ejércitos y en la Armada, todos los participantes en las entrevistas particulares, charlas presenciales muestran un alto grado de satisfacción del personal participante en las diferentes actividades de comunicación, mostrándose en general satisfechos con la información recibida y la atención proporcionada.

**Actuaciones de comunicación externa.**

En el ET, todas las OFAP mantienen contactos con la administración autonómica y local, así como con entidades privadas. Contabilizando 662 actuaciones de comunicación en todo el territorio nacional.

Lo mismo sucede en la ARM, significándose las siguientes:

- La OFAP principal de Las Palmas con el Servicio de Fomento de Empleo del Servicio Regional de Empleo y la empresa ADECCO para coordinar la posible programación de cursos de competencias digitales.
- La OFAP en San Fernando con el CIPF Marítimo “Zaporito“, para la acreditación de unidades de competencia.
- Protocolo General de Actuación (PGA) Armada- El Corte Inglés para facilitar la incorporación al mercado laboral del personal Reservista voluntario de Especial Disponibilidad (RED) y a personal MTM próximo a su desvinculación. Que se difundió a través de intranet y las OFAP, resultando en la contratación de 7 RED.

Y en el EA, donde las acciones locales más significativas se realizaron en:

- El Acuartelamiento Aéreo de Getafe que partición en la “4º Feria y Congreso de Empleo”, por la Base Aérea de Villanubla con su participación en los “Premios Alas”.
- La Base Aérea de Gando con su participación en la “3ª Feria de Universidades del Colegio Claret”, el “Día de las Fuerzas Armadas” y las “4ª Jornadas de Seguridad y Emergencias de Agüimes”.

## 3- ACTIVIDADES EN APOYO A LA FORMACIÓN

**Actuaciones en apoyo a la formación y coordinación.**

Todas las OFAP de los Ejércitos y Armada han difundido, orientado y asesorado sobre las iniciativas, que, en el ámbito del desarrollo profesional, se ofrecen al personal de marinería y tropa, para apoyar su formación para el empleo:

A iniciativa del Órgano Central:

- Programa CONSIGUE +
- Plataforma SAPROMIL
- Plataforma ES TU FUERZA
- Cursos de Apoyo, *online* y presenciales, para el acceso a la administración pública, promoción interna, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, acceso a títulos académicos
- Becas y ayudas del Ministerio de Defensa
- Ofertas de empleo y formación mediante convenios con entidades empresariales
- Cursos de la Telecomunicación, Información y Comunicación (INCIBE, EMCO)
- Procedimiento de obtención Certificados de Formación y Experiencia Profesional
- ACREDITA Def, para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia en la FAS

En colaboración con otras administraciones públicas:

- Cursos de formación para el empleo en el marco del convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El personal de las OFAP, suelen ser los principales organizadores de estos cursos.
- Cursos de formación profesional en el ámbito del acuerdo interdepartamental con el Ministerio de Educación Formación Profesional y Deportes (MEFPD). El personal de las OFAP, suelen ser los principales organizadores de estos cursos.
- Reserva de plazas en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Promoción suboficial a oficial, sin titulación, con créditos adquiridos (UNED).

En colaboración con las Comunidades Autónomas:

- Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales de las CCAA.

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

La entrada en vigor 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, establece la estructura de acompañamiento de la EIDP basada en las OFAP. En este sentido los Ejércitos y la Armada han realizado las siguientes acciones:

En el Ejército de Tierra. La implantación definitiva de esta estructura está prevista para 2026. No obstante, se aplica la Directiva 03/2025 /15 del JEME, sobre Criterios Orientadores de personal del ET, y la Instrucción Técnica 20/15 del MAPER, sobre Orientación Profesional, que se encuentran en consonancia con lo que se demanda a los equipos de asesoramiento y orientación.

El Almirante Jefe de Personal de la Armada (ALPER) aprobó en julio la Norma Permanente de Organización número 5/2025 del Almirante Jefe de Personal, por la que se establecen la organización y funcionamiento de la Estructura de Acompañamiento en la Armada.

El MAPER del EA continúa en fase de análisis para la definición de su estructura de acompañamiento.

**Acciones formativas en el marco del Acuerdo Interdepartamental Ministerio de Defensa y Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.**

Desde las OFAP se asesora a las unidades que se interesan por la organización de acciones formativas

del MEFPD, en cuanto a certificación de instalaciones y requerimientos de organización de los cursos. Asimismo, difunden el catálogo de Cursos de Formación Profesional Vinculados a Certificados Profesionales. Estos cursos se organizan desde las OFAP o desde las unidades de la Fuerza, a iniciativa de los jefes de unidad.

Así, en 2025, en el ET se han planificado un total de 43 cursos de Formación Profesional financiados por el Ministerio de Educación, con una oferta de 574 plazas. En la ARM se han planificado 5 cursos, ofertando 75 plazas. En el EA se han realizado 13 cursos, ofertando 195 plazas. El número de alumnos y cursos MEFPD se ven en el siguiente cuadro:

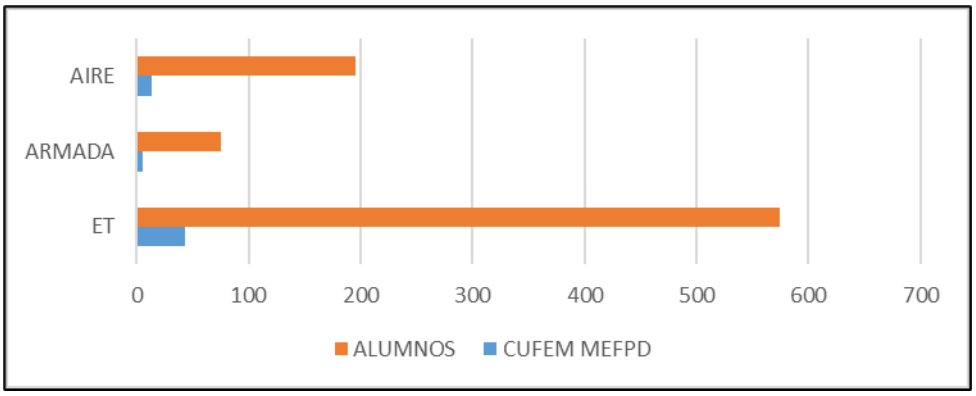



FIGURA II (2.8.5)-4 Fuente: DIGEREM

**Acciones formativas en el marco del Convenio Ministerio de Defensa y Servicio Público de Empleo Estatal.**

Las OFAP informan y asesoran a las unidades sobre la organización de cursos del SEPE sobre certificación de instalaciones y requisitos técnicos, difundiendo la oferta de acciones formativas para el empleo. En concreto, en el ET se han ofertado 87 cursos, con 1318 plazas. En la ARM se han ofertado 16 cursos, con 475 plazas (5 se tuvieron que cancelar por falta de alumnado). En el EA se han ofertado 35 cursos, con 525 plazas. En el cuadro siguiente se refleja el número de plazas ofertadas para alumnos y el número de cursos del SEPE.

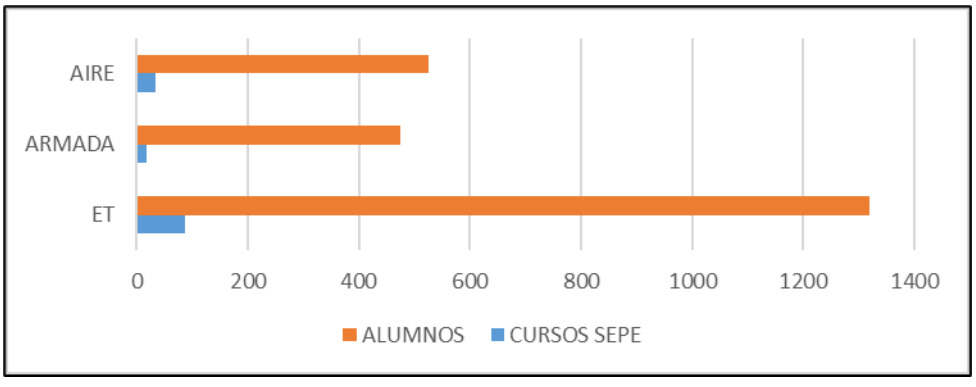



FIGURA II (2.8.5)-5 Fuente: DIGEREM

**Cursos de apoyo a la promoción interna, al acceso a las Administraciones Públicas y otras acciones formativas.**

Desde las OFAP, se difunden los diferentes cursos (*presenciales y online)* para la preparación al

ingreso en la Escala de Oficiales, Escala de Suboficiales, Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, Policías Locales y Servicio de Vigilancia Aduanera y de preparación para el acceso a personal laboral fijo del Ministerio de Defensa.

En 2025, a través del programa CONSIGUE+, se ofertaron 25 módulos de formación profesional correspondientes a 5 títulos de Técnico:

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

El ET organizó sus cursos preparatorios, de dedicación exclusiva, para ingreso en la Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía y para el ingreso en la Escala de Suboficiales. En los que participaron 90, 14 y 395 alumnos respectivamente.

La ARM organizó 9 cursos de apoyo para acceso a organismos públicos, (Servicios de Vigilancia Aduanera, Escala de Cabos y Guardia Civil, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, acceso a personal laboral fijo), en los se ofertaron 135 plazas.

Resaltar el curso de apoyo para el acceso a la escala de suboficiales, que se imparte, con dedicación exclusiva en la Escuela de Infantería de Marina “General Albacete y Fuster” (EIMGAF), la Escuela de Especialidades de la Estación Naval de La Graña (ESENGRA) y la Escuela de Suboficiales de la Armada (ESUBO), y en el que participaron 47 alumnos.

El EA difundió los cursos presenciales y *online* disponibles para la preparación de las pruebas de acceso a las FCSE y a la Escala de Oficiales, Suboficiales y permanente.

Por último, en los Ejércitos y Armada se impartieron los cursos “Entrenamiento personalizado” y “Seguridad y Defensa Nacional. Organización y Funcionamiento de la Administración Militar”, de preparación para el acceso a la condición de tropa permanente.

## 4- ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (PEAC)

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

**PEAC de las Comunidades Autónomas.**

Las OFAP de ET, ARM y EA dan difusión a las convocatorias abiertas realizadas por las CCAA e informan al personal del contenido y del procedimiento para la acreditación de competencias. Así mismo informan sobre los cursos de asesor y evaluador de PEAC de las CCAA.

En el ámbito de la Armada se ofrecieron conferencias informativas sobre el proceso de acreditación de competencias de la Familia Marítimo Pesquera y de la Familia de actividades Subacuáticas de Salvamento y Rescate.

En el EA, las OFAP de Base Aérea de Armilla, Aeródromo Militar de Santiago y Base Aérea de Albacete, se ofrecieron conferencias específicas sobre procedimientos PEAC en colaboración con funcionarios de dichas CCAA.

A partir de la anualidad de 2025, en esta labor de difusión se empeñan igualmente las Delegaciones de Defensa, de acuerdo al Plan Anual de actuación de la DIGEREM, que motiva la participación y requieren oficialmente de las CCAA los datos de participación de militares y RED en estos procedimientos de las diferentes CCAA.

**ACREDITA Def.**

Se han realizado las acciones de la fase de información y orientación del procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales en el ámbito del Ministerio de Defensa (ACREDITA Def), para que el personal Militar de Tropa y Marinería (MTM) de carácter temporal, y personal Reservista de Especial Disponibilidad (RED), pueda acreditar competencias en las familias profesionales de Transporte y Mantenimiento, Administración y Gestión, Seguridad y Medio Ambiente e Informática y Comunicaciones.

En la convocatoria, publicada por BOD nº115, de 16 de junio de 2025 se ofertaron 5200 plazas en Estándares de Competencia (ECP) de cuatro familias profesionales diferentes. Acreditándose 685 MTM/RED, en uno o varios ECP, hasta un total de 3273 ECP.

### 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 31 centros infantiles en el ámbito del Ministerio de Defensa, estando en la actualidad previstos otros dos 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 4 autonomías; Canarias, Galicia, Madrid y La Rioja ya está implantado desde hace varios años, y en Castilla y León han implantado la gratuidad en el tramo de 0 a 3 años, en el curso 2024-2025. Sin embargo, otras comunidades se han ido incorporando con gratuidad parcial o en expansión con distintos modelos, en sus guarderías públicas como Cantabria, Asturias, Cataluña, la Comunidad Valenciana y Murcia. Por ejemplo, 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 unas horas al día, pero no la jornada completa.

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 del MINISDEF.

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%, con una ligera tendencia a subir, como se puede ver en el siguiente gráfico:

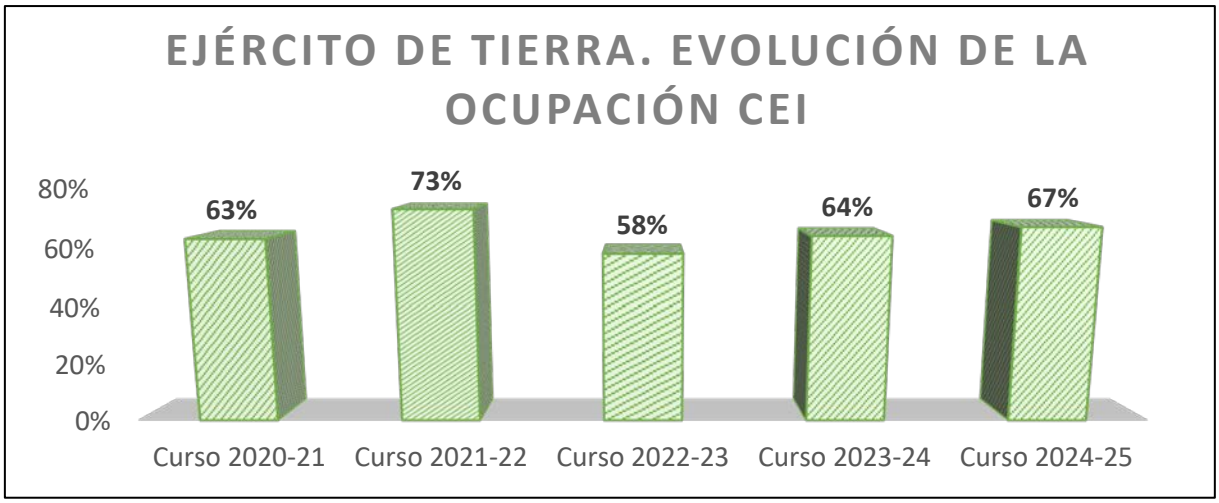



FIGURA (2.8.6)-1 Fuente: Ejército de Tierra

Sin embargo, como podemos apreciar en la figura siguiente, es de apreciar el aumento de la ocupación en 8 de los CEI del ET. El bajo registro del nuevo centro inaugurado el año pasado en León, 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 2021-2025 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CEI | LOCALIDAD | PLAZAS | AÑOS | | | | |
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| CERRO MURIANO | CÓRDOBA | 27 | 93% | 85% | 70% | 67% | 97% |
| ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR | VIATOR (ALMERÍA) | 20 | 79% | 100% | 72% | 71% | 71% |
| GENERAL MENACHO | BÓTOA (BADAJOZ) | 57 | 46% | 51% | 26% | 26% | 39% |
| EL CORNETÍN | CEUTA | 78 | 44% | 40% | 83% | 97% | 90% |
| MELILLA | MELILLA | 42 | 90% | 95% | 87% | 97% | 86% |
| SANCHO RAMÍREZ | HUESCA | 39 | 56% | 31% | 39% | 39% | 48% |
| SAN JORGE | ZARAGOZA | 47 | 38% | 100% | 91% | 92% | 93% |
| ALFONSO X | MADRID | 27 | 60% | 89% | 36% | 79% | 75% |
| PRINCIPE | PARACUELLOS DEL JARAMA (MADRID) | 57 | 61% | 82% | 50% | 81% | 65% |
| SANTA TERESA | VILLAVERDE (Madrid) | 23 | 81% | 100% | 50% | 44% | 52% |
| CEI BERNARDO DE GALVEZ | MADRID | 84 | 44% | 30% | 41% | 75% | 58% |
| CEI IDOIA RODRIGUEZ BUJAN | COLMENAR VIEJO (MADRID) | 28 | 69% | 71% | 52% | 52% | 72% |
| CONDE DE GAZOLA | LEON | 41 | | | | 17% | 30% |

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 muy alta durante los últimos años, alcanzando el último curso el 95%, con lista de espera en alguno de sus centros, lo que podemos considerar una ocupación plena.

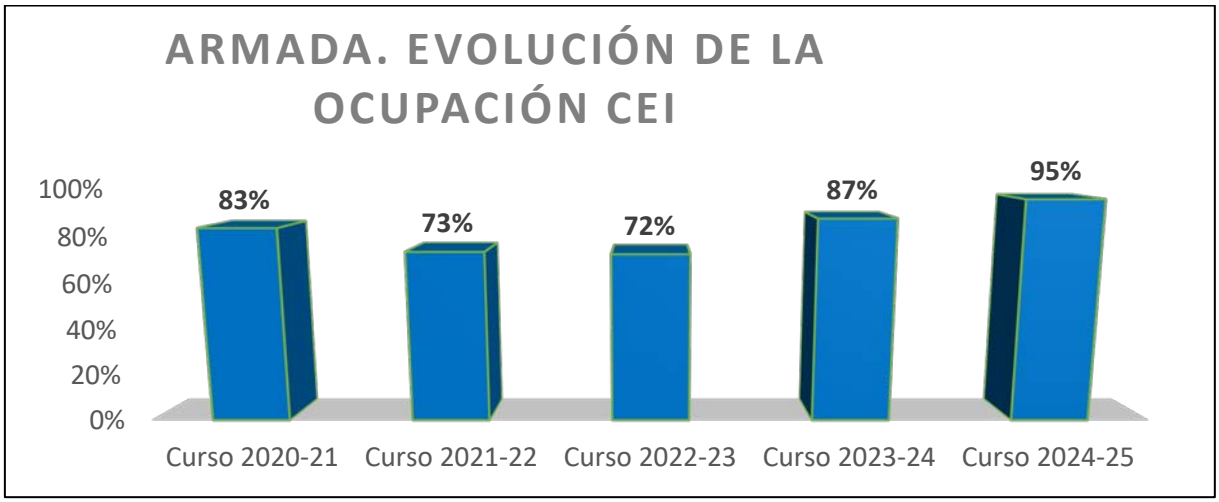



FIGURA II (2.8.6)-3 Fuente: Armada

| PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN LA ARMADA 2021-2025 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CEI | LOCALIDAD | PLAZAS | AÑOS | | | | |
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| GRUMETE | FERROL | 62 | 50% | 35% | 35% | 63% | 89% |
| GRUMETE | ROTA | 118 | 87% | 71% | 66% | 93% | 100% |
| GRUMETE | SAN FERNANDO | 77 | 75% | 66% | 77% | 80% | 100% |
| GRUMETE | MADRID | 42 | 83% | 88% | 81% | 83% | 81% |
| GRUMETE | CARTAGENA | 42 | 100% | 88% | 73% | 100% | 100% |
| GRUMETE | LAS PALMAS | 39 | 100% | 88% | 99% | 100% | 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, después de la fuerte caída del curso 23-24, ha sido positiva subiendo de nuevo a una franja entre el 75% y el 80%, con una subida generalizada en el porcentaje de ocupación en todos sus centros, con excepción del CEI de la BA. de Son San Juan en Mallorca y el del CGEA. en Madrid.

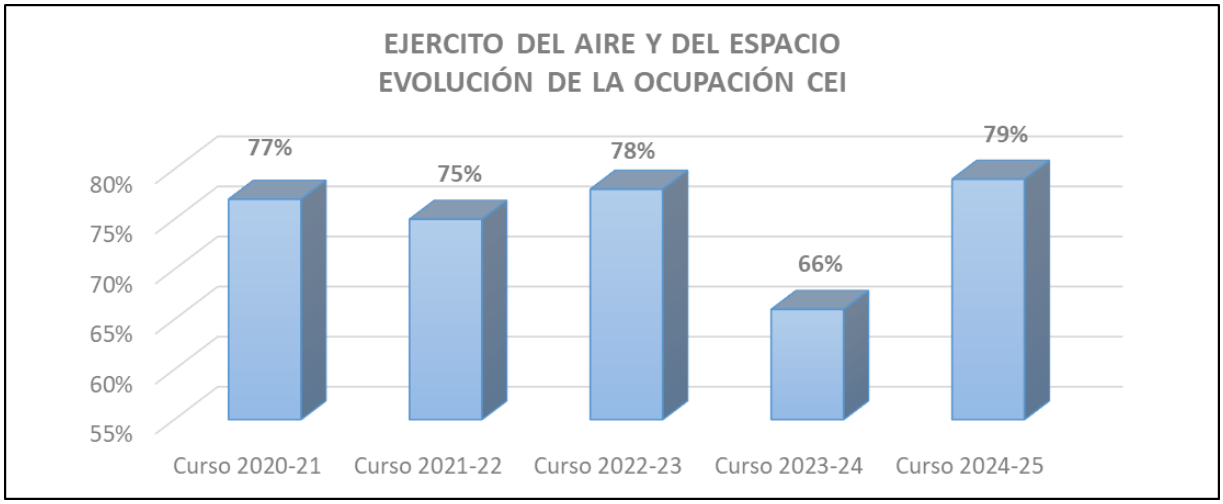



FIGURA II (2.8.6)-5 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

| PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) EN EL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO 2021-2025 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CEI | LOCALIDAD | PLAZAS | AÑOS | | | | |
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| B.A. ALBACETE | ALBACETE | 37 | 100% | 92% | 88% | 75% | 97% |
| B.A. ALCANTARILLA | MURCIA | 41 | 59% | 54% | 58% | 40% | 76% |
| B.A. ARMILLA | GRANADA | 41 | 68% | 68% | 75% | 65% | 78% |
| B.A. SAN JAVIER | MURCIA | 41 | 71% | 70% | 70% | 60% | 80% |
| B.A. GANDO | TELDE (GRAN CANARIA) | 53 | 77% | 74% | 93% | 56% | 70% |
| B.A. SON SAN JUAN | MALLORCA | 35 | 77% | 69% | 71% | 56% | 51% |
| B.A. TORREJON | MADRID | 84 | 82% | 74% | 85% | 70% | 86% |
| B.A. ZARAGOZA | ZARAGOZA | 41 | 80% | 98% | 92% | 80% | 100% |
| CGEA | MADRID | 40 | 78% | 77% | 70% | 88% | 73% |

FIGURA II (2.8.6)-6 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Finalmente, los dos CEI no dependientes de los ejércitos, el de la sede central del MINISDEF y el de la Guardia Real, situados en Madrid, tienen una la ocupación del 67% y 74% respectivamente, como se ve en la figura siguiente.

| OCUPACIÓN DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (CEI) del MINISDEF | | | |
|---|---|---|---|
| CEIs | PLAZAS | AÑO 2024-2025 | % |
| SEDE CENTRAL MINISDEF-Madrid | 84 | 56 | 67% |
| GUARDIA REAL-Madrid | 42 | 31 | 74% |
| Global MINISDEF | 1.489 | 1.137 | 76% |

FIGURA II (2.8.6)-7 Fuente: DIGENPER

Como se puede ver en la figura anterior, el total de plazas ofertadas por el MINISDEF en sus 30 centros actuales, ha sido de 1489, de las cuales han sido ocupadas 1137, lo que supone un porcentaje global del 76%, número superior al 69% del año pasado. Se aprecia, por lo tanto, una evolución positiva en relación con el empleo de los Centros de Educación Infantil.

Durante el curso escolar 2024-2025, se ha finalizado la construcción del CEI del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla CSVE con 84 nuevas plazas, lo que supone un total de 31 CEI en funcionamiento al inicio del curso 2025/2026. Se sigue reforzando este apoyo social al personal militar del Ministerio de Defensa y sus familias, estando prevista la construcción de 2 nuevos CEI, lo que supondrá un incremento de 160 plazas.

### 2.8.7. Salas de lactancia

El Observatorio Militar para la Igualdad está promoviendo las salas de lactancia, habiendo ya establecidas 53, a fecha 31 de diciembre de 2025, 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 (2.8.7)-1 Fuente: DIGENPER

## 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, con el RDL 1/88 de 22 de febrero, 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 2025

El Ministerio de Defensa está adaptando 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. Estas son las modificaciones realizadas durante el año 2025, en el ámbito del MINISDEF:

- Real Decreto 46/2025, de 28 de enero, 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. Con esta modificación, se incluye a las víctimas de violencia sexual en aquellos supuestos referidos a las víctimas de violencia de género (excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual).
- Resolución 430/03314/25, del Director General de Personal, publicada en BOD el 7 de marzo de 2025, por la que se determina la documentación exigible y acreditativa para el pase a la situación de excedencia por cuidado de familiares.
- Criterio Interpretativo del Director General de Personal, de 03 de marzo de 2025, de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos,

reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS. Resulta de aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas la modificación efectuada en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), de forma que los militares dispondrán de un permiso, por el tiempo indispensable, para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Criterio Interpretativo del Director General de Personal, de 31 de julio de 2025, de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS. Resulta de aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas, en sus propios términos, la modificación efectuada en el artículo 49 del TREBEP, por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, así como lo establecido en la disposición transitoria única de la misma norma.

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 junio de 2025 por el RD/484/2025.
- 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 enero de 2025 por RD/46/2025.
- 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. Última modificación de marzo de 2024 por Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo, que incorpora las últimas modificaciones del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que incluye nuevas medidas de conciliación familiar y modifica otras, relativas a los permisos de accidente o enfermedad, matrimonio, fallecimiento y un nuevo permiso parental de 8 semanas (pendiente de desarrollo reglamentario). Durante 2025 se ha iniciado un nuevo proceso de actualización de la ODEF/253/2015 para incorporar las últimas modificaciones del EBEP introducidas en julio de 2025 por RD-Ley 9/2025.
- 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.
- Resolución 430/03314/25, del Director General de Personal, publicada en BOD el 7 de marzo de 2025, por la que se determina la documentación exigible y acreditativa para el pase a la situación de excedencia por cuidado de familiares.

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 marzo de 2025 la Guía de "Aplicación de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas", publicada tanto en internet, como en la intranet de Defensa.

### 2.9.2. Proyectos sobre mejoras de las condiciones de conciliación de la vida profesional, personal y familiar

La modificación, ya incluida en el apartado anterior, de la ODEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, con objeto de incorporar las modificaciones del EBEP, por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, durante 2025, relativas a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Aunque el RD-Ley 9/2025 ya está en vigor, queda pendiente la publicación de la Orden DEF correspondiente.

Por otra parte, 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.

La conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas constituye una de las prioridades establecidas en el marco de actuación de este Departamento. El aumento de la red de Centros de Educación infantil dependientes del Ministerio de Defensa coadyuva, en gran medida, a la disminución de solicitudes de medidas de conciliación por cuidado de hijos.

### 2.9.3. Relación de las medidas de conciliación a las que se acogen los militares. Evolución global y medidas concedidas durante el año 2025

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 final del año 2025, con el número de militares que se acogen a ellas, diferenciados por escalas y por sexos.

| 2025 PERSONAS ACOGIDAS A ALGUNA MEDIDA POR TIPO Y CATEGORIA | | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | M | H | M | H | M | |
| FLEXIBILIDAD | Flexibilidad horaria | 133 | 42 | 705 | 144 | 1.712 | 793 | 3.529 |
| PERMISOS | P. Fallecimiento, enfermedad grave | 1.055 | 212 | 2.994 | 288 | 6.785 | 1.716 | 13.050 |
| | P. Deber inexcusable | 199 | 50 | 592 | 71 | 1.638 | 510 | 3.060 |
| | P. Matrimonio | 238 | 54 | 416 | 46 | 957 | 162 | 1.873 |
| | P. Fecundación, reproducc. Asistida | 3 | 5 | 31 | 7 | 54 | 19 | 119 |
| | P. Personas dependientes | 10 | 1 | 26 | 2 | 67 | 34 | 140 |
| | P. Ex. Prenatales, preparación parto | 22 | 5 | 61 | 4 | 163 | 17 | 272 |
| | P. Parto | 0 | 115 | 0 | 104 | 0 | 264 | 483 |
| | P. Parto prematuro/ hospitalización | | 3 | | 1 | | 11 | 15 |
| | P. Adopción, acogimiento | 7 | | 9 | | 15 | 4 | 35 |
| | Paternidad prematuro | 11 | | 21 | | 38 | | 70 |
| | P. Paternidad | 861 | 6 | 1.177 | 9 | 2.448 | 23 | 4.524 |
| | P. Lactancia | 275 | 90 | 640 | 84 | 1.587 | 263 | 2.939 |
| | P. Parto, adopción, paternidad, lactancia a tiempo parcial. | 18 | 2 | 36 | 2 | 81 | 8 | 147 |
| | P. Gestación | 0 | 29 | 0 | 20 | 0 | 28 | 77 |
| | P. Competiciones y concentraciones | 6 | 2 | 13 | 2 | 18 | 5 | 46 |
| | Permiso Parental Completo | 20 | 9 | 19 | 9 | 82 | 46 | 185 |
| REDUCCIONES DE JORNADA | RJ. Guarda legal menor 4 años | 21 | 26 | 98 | 50 | 1.154 | 367 | 1.716 |
| | RJ. Guarda legal menor 4 años (Custodia compartida) | 0 | 1 | 3 | 0 | 7 | 0 | 11 |
| | RJ. Guarda legal menor 4 a 12 años | 8 | 19 | 52 | 28 | 1.019 | 586 | 1.712 |
| | RJ. Guarda legal hasta 12 años (Custodia compartida) | 1 | 0 | 5 | 1 | 74 | 18 | 99 |
| | RJ. Cuidado directo familiar / mayor/ discapacitado. | 2 | 2 | 7 | 3 | 180 | 70 | 264 |
| | RJ. Enfermedad muy grave | 0 | 1 | 7 | 0 | 23 | 7 | 38 |
| | RJ. Guarda legal monoparental | 0 | 2 | 5 | 10 | 24 | 91 | 132 |
| | RJ. Cuidado hijo menor edad enfermedad grave. | 2 | 2 | 18 | 5 | 65 | 66 | 158 |
| | RJ. Operación, despliegue, misión | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 8 |
| | RJ. Nacimiento hijo prematuro/hospitalizado | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | RJ. Por interés particular | | | | | 2 | 4 | 6 |
| | RJ. Por Violencia de Género | | | | | | 13 | 13 |
| LICENCIAS | Licencia por asuntos propios | 55 | 24 | 136 | 32 | 1.268 | 377 | 1.892 |
| | Licencia por asuntos propios (enfermedad grave familiar 1º grad) | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| | Licencia por estudios | 7 | 5 | 14 | 3 | 385 | 128 | 542 |
| OTROS | Movilidad víctima Violencia género | | 3 | | 4 | | 50 | 57 |
| | Comisión víctima acoso | | | | 2 | | 6 | 8 |
| | Movilidad Profesional, Personal y Familiar | 5 | | 12 | 0 | 8 | 3 | 28 |
| | Movilidad Periodo de Lactancia | | | | | | | |
| | Movilidad por Vida Profesional, Personal y Fam. Circunst..Excep. | 8 | | 15 | 2 | 13 | 5 | 43 |
| TOTAL | | 2.968 | 710 | 7.113 | 933 | 19.870 | 5.700 | 37.296 |

FIGURA II (2.9.3)-1 Fuente: DIGENPER

Haciendo una comparación global con los datos incluidos en el pasado informe del año 2024, ha habido una disminución de 2512 militares, que han disfrutado de estas medidas. No habiendo grandes variaciones en la mayoría de medidas, podemos destacar la caída a casi la mitad de las licencias por asuntos propios y por estudios concedidas. También reseñar que, al igual que el año pasado, el permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, sigue siendo la medida de conciliación con mayor número de concesiones. Por otra parte, se mantienen estables, con una leve disminución, 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 2021 y 2025

En el ANEXO I, 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 2021 hasta el año 2025 distribuidos por tramos de edad, sexo y categoría militar.

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. Reseñar que casi el 50% de las mujeres suboficiales y militares de tropa y marinería, en la franja de edad entre los 31 y 50 años, se han acogido a alguna medida de conciliación durante este pasado año 2025, quedando con un total de un 25% de hombres y un 37% de mujeres.

| AÑO: 2025 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Categoría militar | Tramo de edad | | | | | | | | Total | |
| | 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51-61 | | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| OF,s destinados o comisión de servicio | 2.293 | 429 | 3.360 | 618 | 3.162 | 452 | 5.235 | 475 | **14.050** | **1.974** |
| OF,s acogidos a alguna medida de conciliación | 262 | 45 | 1.145 | 253 | 545 | 130 | 553 | 79 | **2.505** | **507** |
| **Porcentaje** | **11%** | **10%** | **34%** | **41%** | **17%** | **29%** | **11%** | **17%** | **18%** | **26%** |
| S/OF,s destinados o comisión de servicio | 2.695 | 291 | 7.087 | 761 | 6.563 | 814 | 7.205 | 115 | **23.550** | **1.981** |
| S/OF,s acogidos a alguna medida de conciliación | 356 | 57 | 2.332 | 297 | 1.581 | 288 | 1.335 | 29 | **5.604** | **671** |
| **Porcentaje** | **13%** | **20%** | **33%** | **39%** | **24%** | **35%** | **19%** | **25%** | **24%** | **34%** |
| MTM destinados o comisión de servicio | 26.066 | 3.496 | 18.434 | 3.122 | 13.748 | 3.863 | 4.618 | 340 | **62.866** | **10.821** |
| MTM acogidos a alguna medida de conciliación | 3.458 | 532 | 6.637 | 1.534 | 4.445 | 1.876 | 969 | 90 | **15.509** | **4.032** |
| **Porcentaje** | **13%** | **15%** | **36%** | **49%** | **32%** | **49%** | **21%** | **26%** | **25%** | **37%** |

FIGURA II (2.9.4)-1 Fuente: DIGENPER

A diferencia de los cuadros que se incluyeron en anteriores informes de este OVM, en los cuales 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 2021-2025 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AÑO | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa Y Marinería | | Total |
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | |
| 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 |
| 2025 | 2.505 | 507 | 5.604 | 671 | 15.509 | 4.032 | 28.828 |

FIGURA II (2.9.4)-2 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 disminuir quedando alrededor de los 28.800, con un millar de militares menos acogidos a alguna medida de conciliación, manteniendo 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 en los años 2024 y 2025 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.

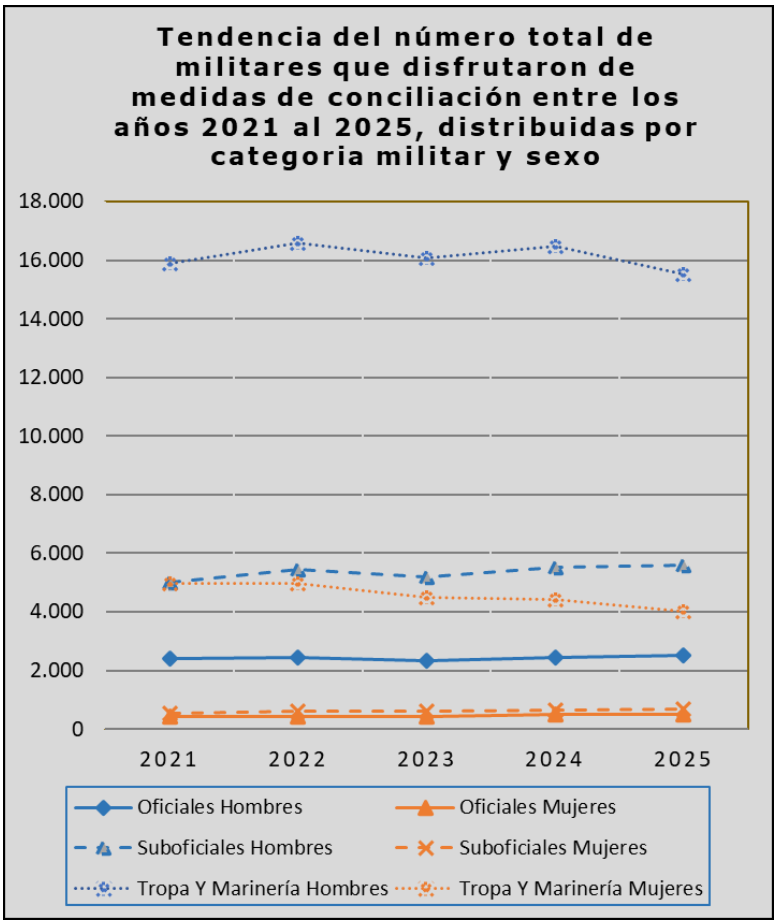



FIGURA II (2.9.4)-3 Fuente: DIGENPER

A continuación, 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 dos 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. En el año 2024, hubo 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 fue un poco menor en hombres. Sin embargo, en el año 2025, hubo un fuerte crecimiento de nuevo de personal militar que se acogió a alguna medida de conciliación, fundamentalmente significativa en las mujeres.

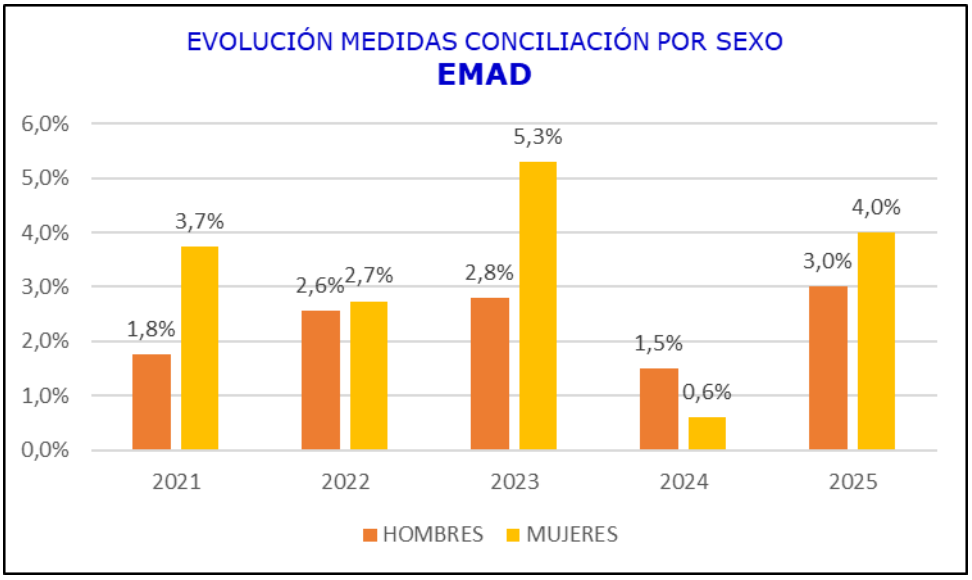



FIGURA II (2.9.4)-4 Fuente: EMAD

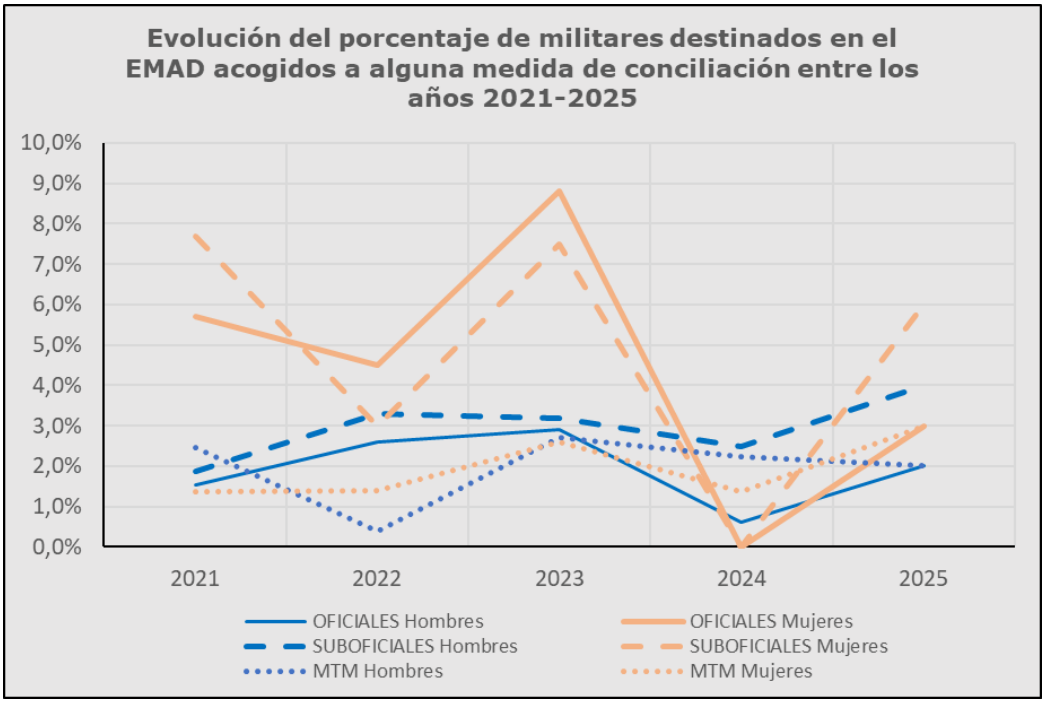



FIGURA II (2.9.4)-5 Fuente: EMAD

Los porcentajes del personal destinado en el EMAD siguen siendo relativamente muy bajos comparados con otras unidades de las FAS. En cuanto al año 2025, los datos son los siguientes:

| TOTAL EMAD 2025 | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 933 | 38 | 612 | 51 | 377 | 78 | **1925** | **167** |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 20 | 1 | 24 | 3 | 9 | 2 | **52** | **6** |
| Porcentaje TOTAL | **2 %** | **3 %** | **4 %** | **6 %** | **2 %** | **3 %** | **3 %** | **4 %** |

FIGURA II (2.9.4)-6 Fuente: EMAD

Se destaca que en el EMAD hay un ligero incremento general en las conciliaciones, pero donde prácticamente no conciliaron las mujeres, solamente 6 en total, aunque se mantienen alrededor de con un punto en el porcentaje por encima de los hombres de las tres escalas. En el ANEXO I, se han incluido en dos cuadros separados los datos de conciliación de personal destinado en territorio nacional y los que están en el extranjero. De esta forma, subrayar los pocos militares que concilian en el EMAD de unidades y cuarteles generales fuera de España. No tenemos una explicación clara de por qué se concilia menos en el EMAD, 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, entre hombres y mujeres en el Ejército de Tierra que se acogen a alguna medida de conciliación, poco a poco esta brecha se ha reducido, pero aún mantiene una distancia apreciable de 9 puntos, igualandose lentamente el porcentaje de hombres y mujeres que concilian.

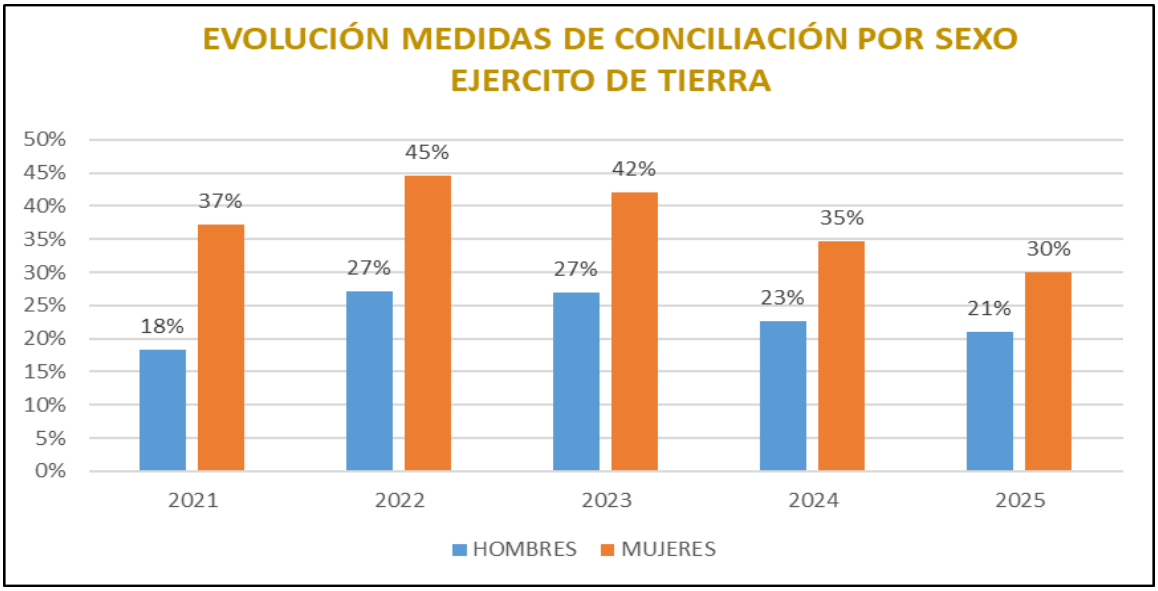



FIGURA II (2.9.4)-7 Fuente: Ejército de Tierra

En cuanto a la evolución de los datos entre escalas, 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.

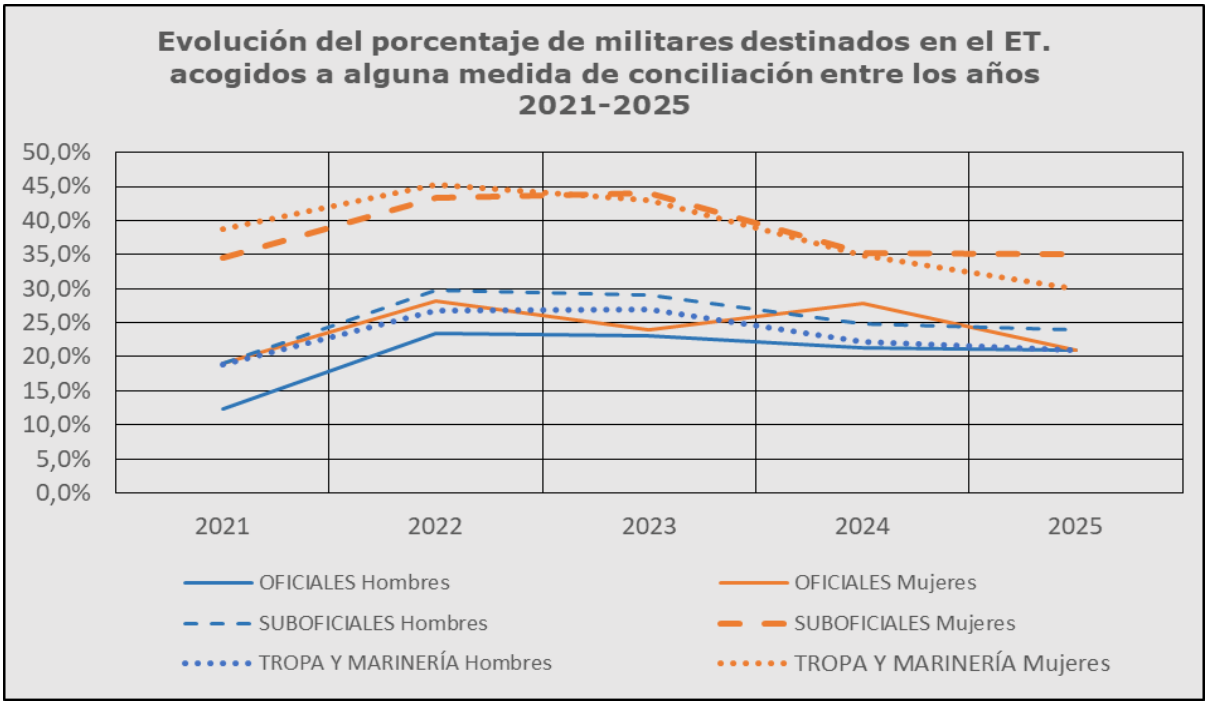



FIGURA II (2.9.4)-8 Fuente: Ejército de Tierra

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, con mayores cargas familiares y que se encuentra en su primera parte de su trayectoria de carrera. En el ANEXO I se incluyen los gráficos con los datos más detallados.

| PERSONAL ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **EJÉRCITO DE TIERRA** | **CUARTEL GENERAL** | | **FUERZA** | | **APOYO A LA FUERZA** | |
| | H | M | H | M | H | M |
| **Militares destinados** | 2.345 | 422 | 42.945 | 5.055 | 9.806 | 1.533 |
| **Militares acogidos a alguna medida de conciliación** | 415 | 107 | 10.041 | 1.613 | 1.212 | 380 |
| **Porcentaje** | **18%** | **25%** | **23%** | **32%** | **12%** | **25%** |

FIGURA II (2.9.4)-9 Fuente: Ejército de Tierra

Hay que destacar que el personal destinado en la Fuerza acogido a alguna medida de conciliación, implica a un cuarto del personal, lo que sumado a unas plantillas no cubiertas completamente, 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 similares, independientemente de la escala, siendo siempre menores en los hombres que en las mujeres. Por otra parte, alrededor de un 30% del personal femenino de cada escala disfruta de alguna medida de conciliación.

| TOTAL EJÉRCITO TIERRA 2025 | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 4.960 | 293 | 11.415 | 813 | 38.721 | 5.904 | **55.096** | **7.010** |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 1.020 | 61 | 2.706 | 285 | 7.942 | 1.754 | **11.668** | **2.100** |
| Porcentaje | **21%** | **21%** | **24%** | **35%** | **21%** | **30%** | **21%** | **30%** |

FIGURA II (2.9.4)-10 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 los otros ejércitos, la Armada (21% en el ET y el 7% en la Armada) y estando 11 puntos porcentuales por encima del Ejército del Aire y del Espacio (10%). En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que concilian en el Ejército de Tierra (30 %) está a 16 puntos superior al de la Armada (14%) y dobla al Ejército del Aire y del Espacio (15%).

No se conocen los motivos de estas diferencias, por lo que sería conveniente que los ejércitos profundizasen y estudiasen las causas de estas disparidades entre ellos. Además, sería interesante para años posteriores poder disponer de los datos de conciliación en las FCSE y otros organismos de la Administración General del Estado para poder contrastar los datos y disponer de más elementos de juicio.

**ARMADA**

En el año 2025, como se puede ver en las dos tablas siguientes, se mantiene estable, con una ligera subida, el número de solicitudes de medidas de conciliación por parte de los hombres, en torno al 7%, disminuyendo ligeramente el número de mujeres acogidas a las medidas de conciliación, en las tres escalas, quedando con una media del 14%, un poco más de un punto por debajo de lo registrado en el informe anterior.

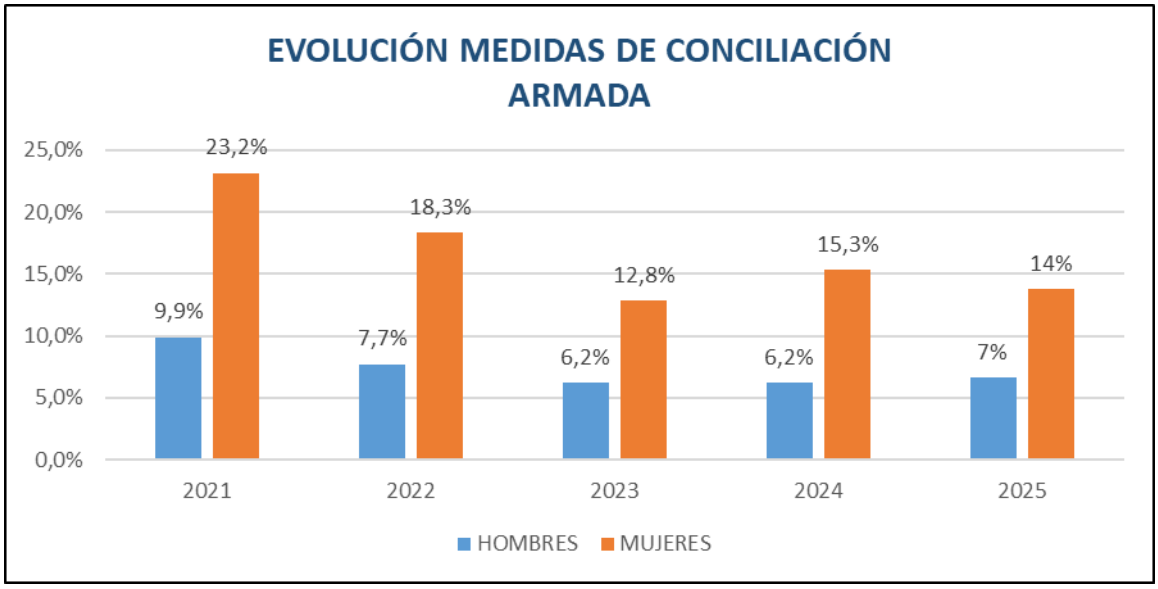



FIGURA II (2.9.4)-11 Fuente: Armada

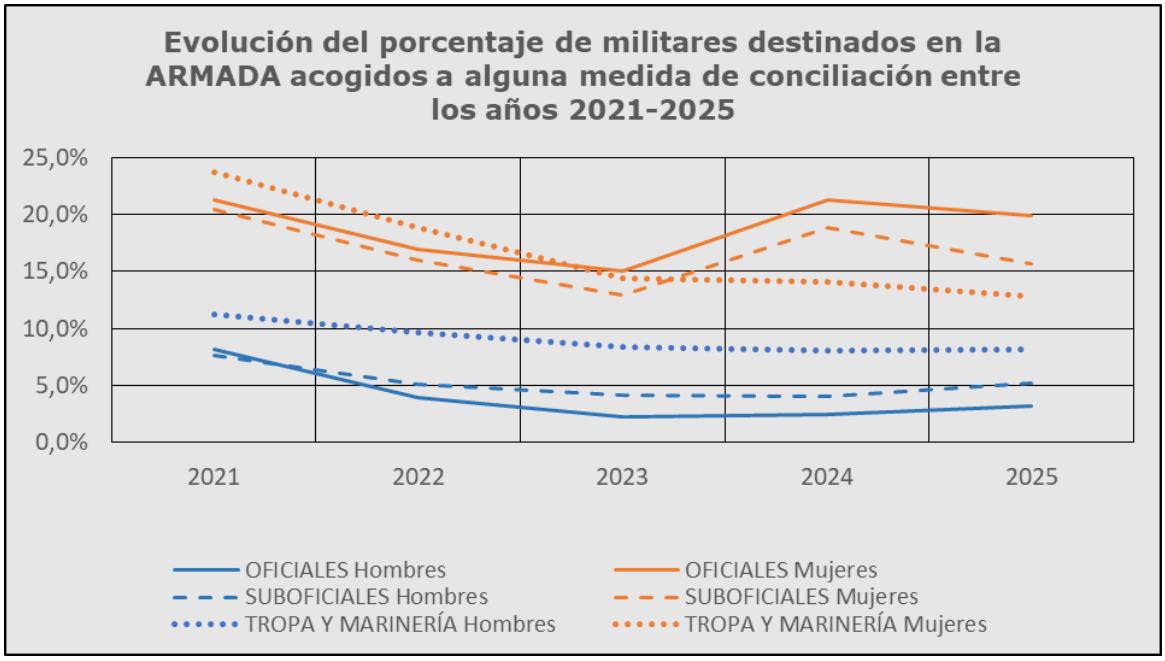



FIGURA II (2.9.4)-12 Fuente: Armada

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 que provoca que el personal se acoja a medidas de conciliación 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, la Fuerza y el Apoyo a la Fuerza es muy similar en los tres, como se puede ver en el gráfico siguiente. Por otra parte, la conciliación de los hombres en el CG, el 5%, es muy inferior al femenino (16%), el cual es significativamente superior también a las mujeres que concilian en la Fuerza (12%) y similar al del Apoyo a la Fuerza (17%). Ver los cuadros detallados en el ANEXO I.

Con respecto a la Fuerza, hay que destacar el escaso número de hombres que concilian (7%), el menor de los de la Fuerza de los Ejércitos (23% en el ET y 8% en el EA).

| PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ARMADA | CUARTEL GENERAL | | FUERZA | | APOYO A LA FUERZA | |
| | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 911 | 158 | 9.944 | 1.566 | 3.453 | 700 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 41 | 25 | 724 | 181 | 227 | 120 |
| Porcentaje | **5 %** | **16 %** | **7 %** | **12 %** | **7 %** | **17 %** |

FIGURA II (2.9.4)-13 Fuente: Armada

En lo que se refiere a los porcentajes por escalas, los oficiales hombres continúan siendo los que se acogen a menos medidas de conciliación. Por otra parte, llama la atención que sean las mujeres oficiales las que también continúen siendo las que concilien en un porcentaje mayor, a diferencia con otros ejércitos. Y también es de destacar que el porcentaje de las mujeres de tropa y marinería sea inferior al de las oficiales y suboficiales, quizás por ser porcentualmente más jóvenes y

normalmente tener menos cargas familiares.

| TOTAL ARMADA 2025 | Oficiales | | Suboficiales | | MTM | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 2.480 | 181 | 3.796 | 401 | 9.182 | 1.948 | 15.458 | 2.530 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 80 | 36 | 197 | 63 | 748 | 249 | 1.025 | 348 |
| Porcentaje | **3 %** | **20 %** | **5 %** | **16 %** | **8 %** | **13 %** | **7 %** | **14 %** |

FIGURA II (2.9.4)-14 Fuente: Armada

**EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO**

En el EA hay una tendencia a la baja en el disfrute de las medidas de conciliación, con un pequeño repunte en el año 2024, reduciéndose casi a la mintad el porcentaje de conciliaciones durante el 2025. Por otra parte, se sigue reduciendo significativamente la brecha en el porcentaje global entre hombres y mujeres que concilian, la cual era de alrededor de 16 puntos en el año 2021, pasando a ser de 5 puntos en el año 2025.

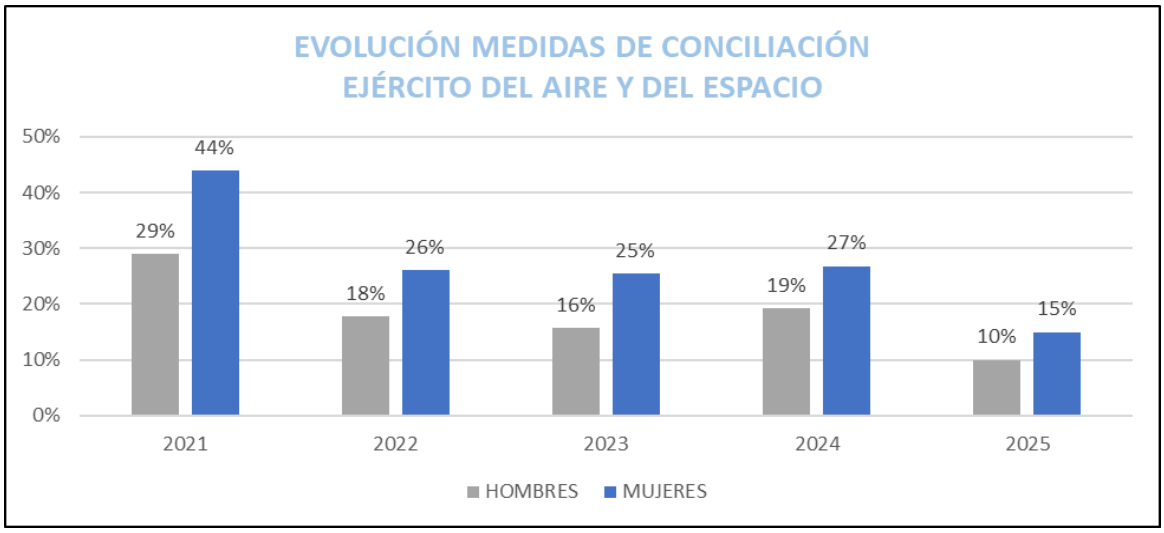



FIGURA II (2.9.4)-15 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio.

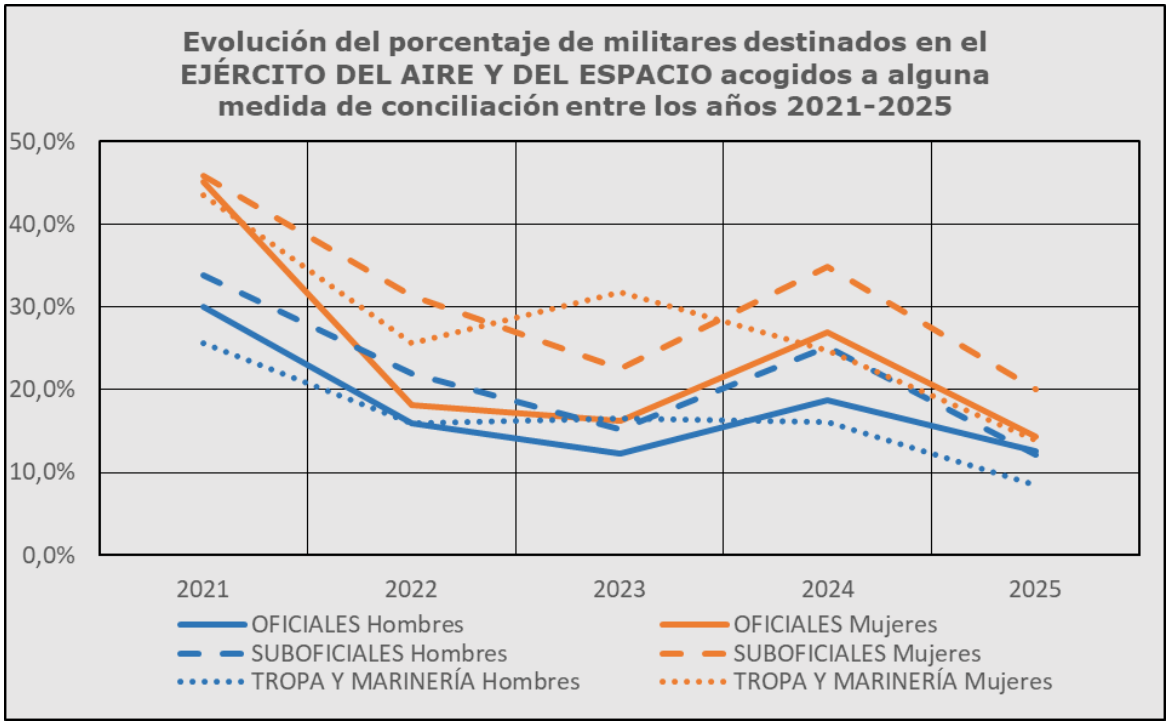



FIGURA II (2.9.4)-16 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

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 (ver detalles en el ANEXO I), es de destacar que no hay grandes diferencias en el número de conciliaciones en el Cuartel General, Fuerza y Apoyo a la Fuerza, situándose en torno al 9% en hombres y al 14% en mujeres.y se ha incrementado de forma importante tanto en la Fuerza como en el Apoyo a la Fuerza.

| PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | CUARTEL GENERAL | | FUERZA | | APOYO A LA FUERZA | |
| | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 896 | 163 | 16.616 | 2.859 | 623 | 143 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 82 | 23 | 1.710 | 436 | 49 | 18 |
| Porcentaje | **9%** | **14%** | **10%** | **15%** | **8%** | **13%** |

FIGURA II (2.9.4)-17 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

El porcentaje que concilia del personal destinado en el Apoyo a la Fuerza es inferior al porcentaje obtenido por el personal del Cuartel General, que habitualmente es donde menos se concilia.

En lo que se refiere a los porcentajes por escalas, tampoco hay grandes diferencias entre los oficiales, suboficiales y tropa que concilian. Los hombres son los que menos concilian, aunque hay que hacer notar un importante decremento este año en las tres escalas, siendo las suboficiales mujeres 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 | 2.709 | 216 | 5.526 | 603 | 9.900 | 2.346 | 18.135 | 3.165 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 340 | 31 | 669 | 121 | 832 | 325 | 1.841 | 477 |
| Porcentaje | **13%** | **14%** | **12%** | **20%** | **8%** | **14%** | **10%** | **15%** |

FIGURA II (2.9.4)-18 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

En términos generales, el Ejército del Aire y del Espacio obtiene globalmente una importante disminución hasta el 11% en las conciliaciones en el 2025, situándose muy cerca del 8% de la Armada y lejos del 22% total del ET.

**UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS.**

Desde el año 2021 se ha ido reduciendo la gran brecha que existía en el porcentaje de hombres y mujeres que concilian, llegando a igualarse el año 2024 y volviendo a aumentar ligeramente en el 2025.

En las tablas siguientes se pueden apreciar los datos del último lustro por sexos y escalas.

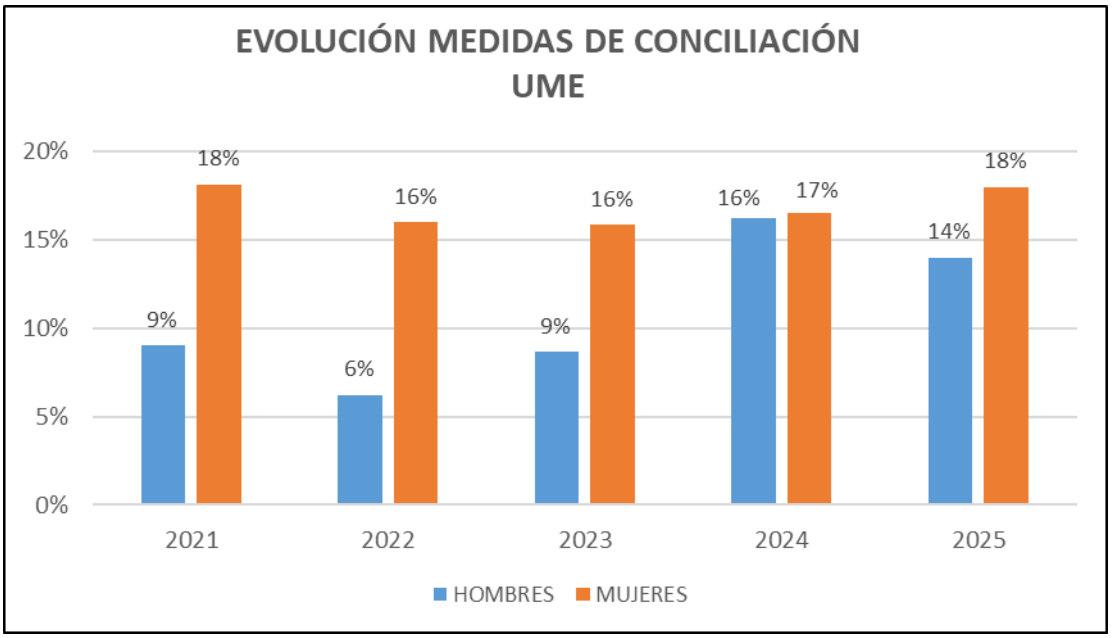



FIGURA II (2.9.4)-19 Fuente: Unidad Militar de Emergencias

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 16% y el 21,3% respectivamente.

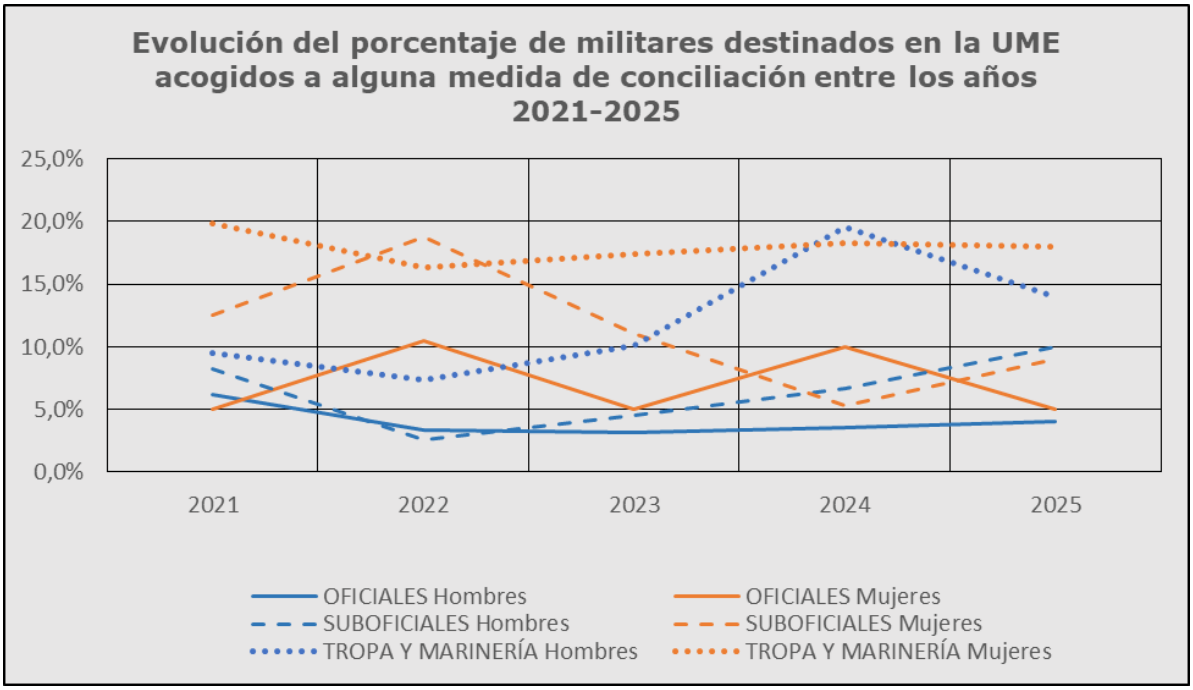



FIGURA II (2.9.4)-20 Fuente: Unidad Militar de Emergencias

La variación más significativa en los datos del 2025 con respecto a los aportados en 2024, es la disminución de las medidas solicitadas por el personal femenino en la escala de oficiales (pasa de un 10% a casi un 5%), por los suboficiales en ambos géneros, y el aumento de las solicitudes de medidas de conciliación del personal femenino de la escala de Tropa (pasa del 18.3% al 21%). En conjunto en la UME no se aprecia una variación significativa ya que disminuyen las solicitudes de los hombres un 2%, siendo el mismo aumento en el personal femenino.

| PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS (UME) | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 196 | 21 | 524 | 23 | 2.293 | 195 | 3.013 | 239 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 7 | 1 | 54 | 2 | 366 | 41 | 427 | 44 |
| Porcentaje | **4%** | **5%** | **10%** | **9%** | **16%** | **21%** | **14%** | **18%** |

FIGURA II (2.9.4)-21 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, aunque se detecta una ligera subida este año 2025.

| PERSONAL QUE ESTA ACOGIDO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 ÓRGANO CENTRAL | Oficiales | | Suboficiales | | MTM | | Total | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados o comisionados | 2.162 | 601 | 1.412 | 71 | 1.655 | 354 | **5.229** | **1.026** |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 383 | 231 | 239 | 14 | 378 | 111 | **1.000** | **356** |
| Porcentaje | **18%** | **38%** | **17%** | **20%** | **23%** | **31%** | **19%** | **35%** |

FIGURA II (2.9.4)-22 Fuente: DIGENPER

En el siguiente gráfico se identifica la tendencia a la baja del personal que concilia, con cierto incremento este último año, fundamentalmente en mujeres oficiales (del 25% al 38%, como se puede ver en el gráfico siguiente), lo que ha supuesto una subida global en el Órgano Central de 4 puntos con respecto al año anterior (del 17,8% del año 2024 al 22% del 2025).

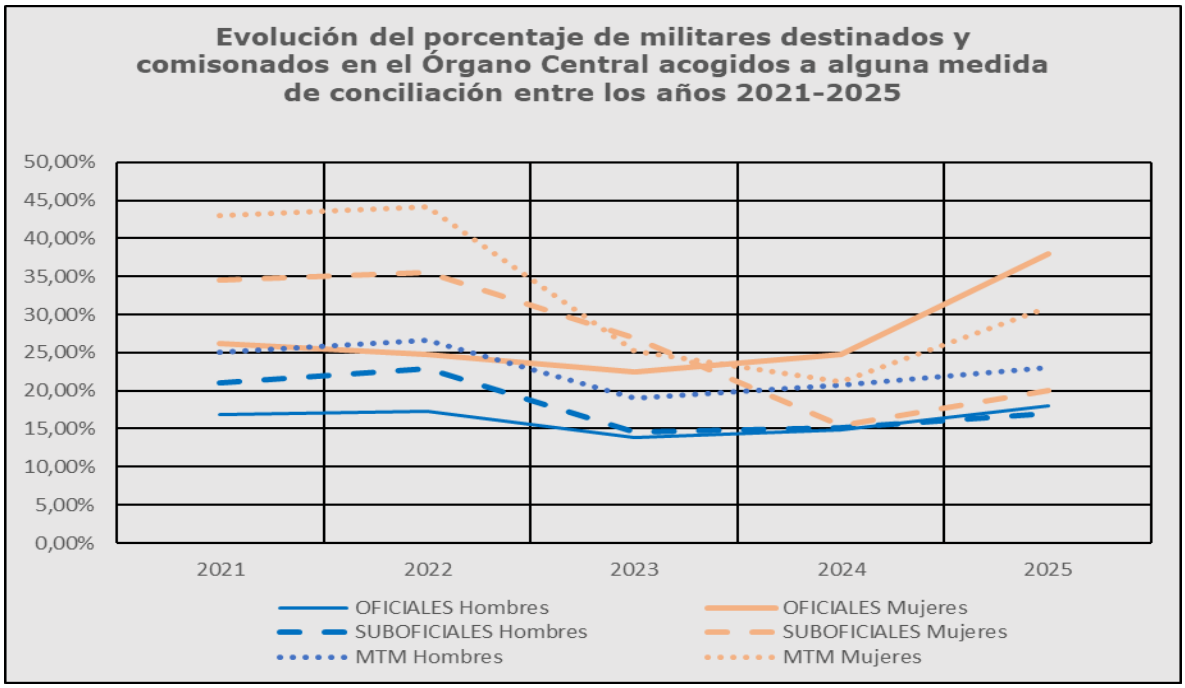



FIGURA II (2.9.4)-23 Fuente: DIGENPER

**RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN POR EJÉRCITOS**

De los datos se aprecia que desde el año 2021 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 en los porcentajes del personal que se acoge a las medidas de conciliación.

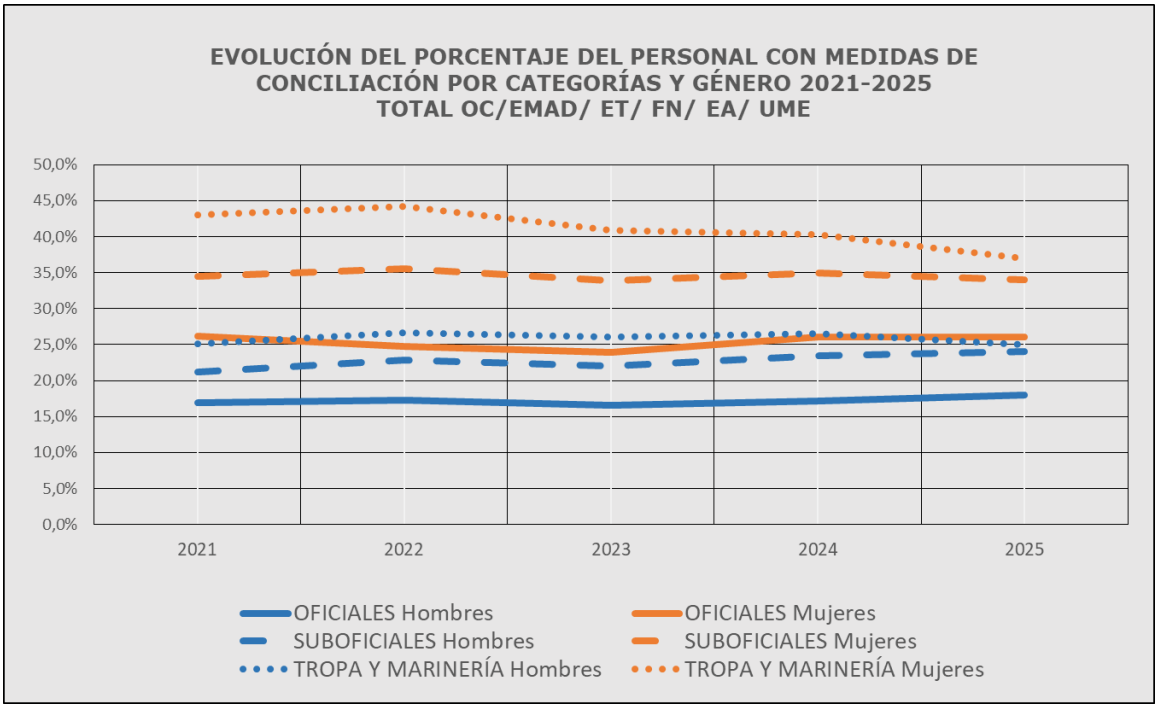



FIGURA II (2.9.4)-24 Fuente: OC, EMAD, ET, AR, EA y UME

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 2021 a 2025.

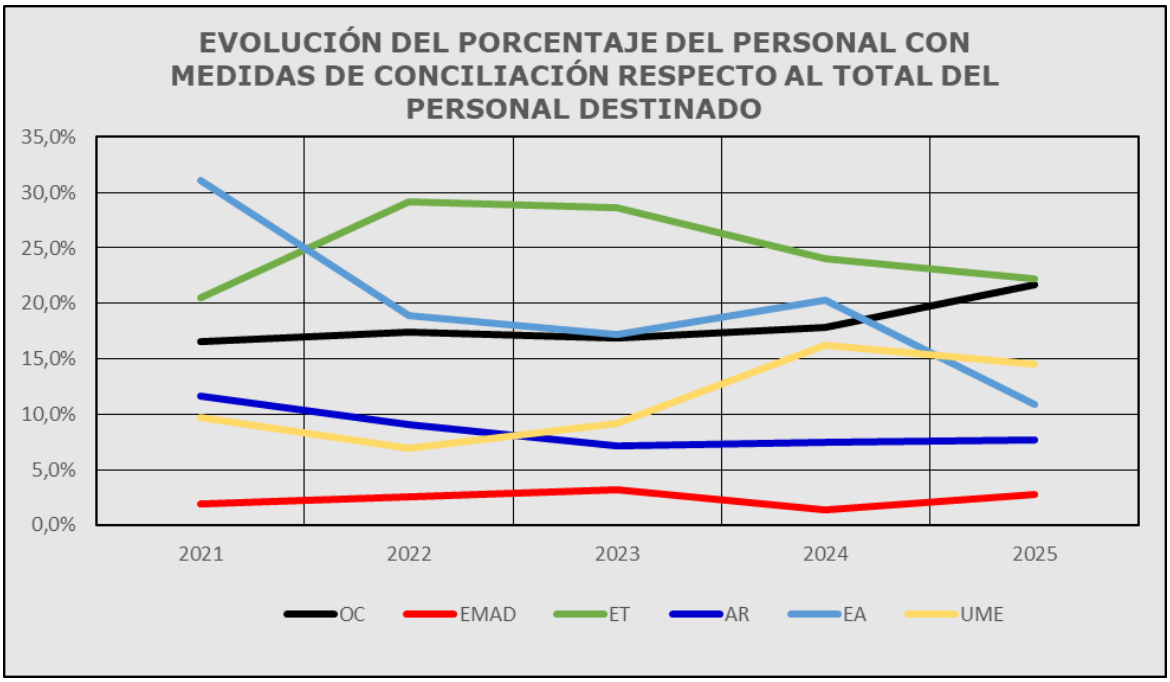



FIGURA II (2.9.4)-25 Fuente: OC, EMAD, ET, ARM, EA y UME

En el gráfico se refleja una importante caída en el EA, una ligera tendencia a la baja en el ET y la UME, estable en la Armada y una ligera tendencia al alza en EMAD y OC. 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. 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 vuelto a bajar un par de puntos porcentuales, se mantiene en niveles más altos que los de los otros ejércitos, aunque el OC se ha puesto casi a su altura.

### 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 conjuntas sobre el régimen de personal y condiciones de vida en diferentes unidades a lo largo del año. Tal y como se refleja en el punto 2.8.3 “Condiciones de vida y trabajo de las unidades”, en el año 2025 año se inspeccionó la Escuela de Especialidades de la Estación Naval de la Graña (ESENGRA), en Ferrol, A Coruña, la Escuela de Especialidades “Antonio de Escaño”, también en Ferrol, A Coruña, la Agrupación de la Base Aérea (BA) de Cuatro Vientos, en Madrid, y el Mando de Operaciones Especiales (MOE) y USAC “Alférez Rojas Navarrete”, en Alicante. 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 Ministerio de Defensa mantiene y refuerza de forma sostenida su compromiso con las políticas de igualdad y conciliación, compromiso que se materializa en la adaptación y aplicación de la normativa del Estatuto Básico del Empleado Público al ámbito específico de las Fuerzas Armadas, atendiendo a sus particularidades operativas y organizativas.

La implantación progresiva de estas medidas ha permitido avanzar hacia un desarrollo de la carrera profesional en condiciones de igualdad efectiva para todo el personal militar, con independencia de su sexo, lo que repercute positivamente en la satisfacción, la motivación y el compromiso con la institución, factores que inciden directamente en la mejora de la captación y la retención del talento dentro de las Fuerzas Armadas.

Asimismo, el impulso de las políticas de igualdad y conciliación, fundamentalmente a través del Observatorio militar para la igualdad entre hombres y mujeres en las FAS (OMI), contribuye a proyectar una imagen moderna y acorde con los valores sociales actuales, favoreciendo un aumento del interés por la profesión militar, especialmente entre las mujeres, como se desprende de los datos

sobre el creciente número de solicitudes de acceso a las FAS. La promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, junto con el fomento de la corresponsabilidad, se consolida como un elemento clave en este proceso.

Como resultado de estas políticas, la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas españolas ha alcanzado el 13,4%, situándose por encima de la media de los países de la OTAN, que se sitúa en torno al 12,5% según el último informe disponible, y superando la de otros países de nuestro entorno como Alemania, Reino Unido o Italia.

Por otro lado, el progresivo recorrido profesional de la mujer en las Fuerzas Armadas se refleja en su creciente presencia en los empleos militares de mayor responsabilidad. Mientras que cerca del 40% de los países de la OTAN aún no cuentan con ninguna mujer en el empleo de General, España dispone, tras 38 años desde el acceso de la mujer a las FAS, de un total de 12 mujeres Generales a la fecha de cierre del informe. De ellas, tres ostentan el empleo de General de División y nueve el de General de Brigada, pertenecientes a distintos Cuerpos, lo que pone de manifiesto la consolidación de la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de alta responsabilidad.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas pueden acceder a cualquier destino sin restricciones, siendo destacable su presencia en unidades de especial operatividad, donde representan aproximadamente el 11,2% del personal. Igualmente, relevante es su participación en Operaciones Internacionales, con un porcentaje situado en torno al 8-9%, desempeñando los mismos cometidos que sus homólogos masculinos y aportando, en determinados entornos culturales y religiosos, un valor añadido esencial para la interacción con la población local femenina.

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 (SPI), órgano asesor y consultivo de apoyo administrativo y técnico al OMI.

La SPI 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.

En el año 2025 se han atendido más de 1110 consultas planteadas, tanto por jefes de unidad y jefes de áreas de personal, como por personal militar destinado en las distintas UCO; y se han emitido hasta 79 informes previos a la resolución de recursos de alzada o a la modificación de resoluciones relativas a solicitudes de medidas de conciliación.




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", que se encuentra a disposición de todo el personal militar en la página de INTRANET de la Secretaría Permanente de Igualdad y en la Página web del OMI en INTERNET.

Además, personal de la SPI se integra diversas iniciativas en coordinación con otros Departamentos como el Grupo Asesor de Alto Nivel de Política Exterior Feminista o el Foro Social contra la Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

Destaca, en el año 2025, la participación en la redacción del III Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad con el liderazgo del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEUEC).

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 2025 se han llevado a cabo distintos cursos y jornadas de formación en igualdad de género, entre los que destacan los siguientes:

- "I Curso de Asesoría de Género en las FAS", que nace a raíz de una iniciativa del OMI, y que tiene como objetivo proporcionar la formación adecuada en materia de igualdad de género en el ámbito nacional e internacional, con carácter teórico-práctico, fundamentalmente a los vocales del propio OMI, y también al personal directamente implicado en tareas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS o en la asesoría de género en operaciones, para que puedan cumplir con sus cometidos y responsabilidades de una manera eficiente.
- Jornadas de "Asesoría de Género en Operaciones" (XIII edición). Convocado por el Estado Mayor de la Defensa y dirigido por el Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC) del ET.
- Jornadas on-line sobre "Políticas de Igualdad en las Fuerzas Armadas" (XIV y XV ediciones a

través del Campus Virtual de la Defensa).

- 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. Durante el año 2025 se han celebrado 6 acciones formativas.
- Curso internacional “A comprehensive approach to Gender in operations” (XXVII y XXVIII ediciones en formato presencial, una en España y otra en Países Bajos).
- “Curso on-line de Asesoría de Genero en Operaciones” (se ha celebrado la VII edición para personal militar español y participantes del XIII Jornadas de Asesoría de género en operaciones).
- I Seminario sobre la Declaración de Escuelas Seguras, dentro del marco de la iniciativa 5+5 de Defensa.
- “III Jornadas sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar”, en formato on-line, para asesorar a los cuadros de mando y unidades de gestión de personal, sobre las medidas de conciliación actualmente aplicables en el ámbito de las FAS, así como de manera presencial para unidades del Ejército de Tierra, y dirigidas principalmente a personal de primeras secciones o en OFAP,s, desarrolladas dentro del I/2025 Seminario de funcionamiento para el personal destinado en las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) del ET.
- En noviembre de 2025, publicación de la convocatoria para el “II Curso de Asesoría de Género en las FAS”.

Asimismo, a lo largo del año se han impartido numerosas conferencias específicas de conciliación y de políticas de igualdad, en distintos cursos de la enseñanza militar (formación, perfeccionamiento y altos estudios de la Defensa Nacional), así como Jornadas de actualización sobre estos temas para los Jefes de Unidad o Buque y al personal de las oficinas de apoyo al personal.

Dentro de los cometidos asignados al OMI se encuentran el seguimiento de las aportaciones del Comité de Perspectiva de Género de la OTAN, el desarrollo del conjunto de acciones sobre la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, y la participación en distintos organismos internacionales en asuntos de igualdad de género, colaborando con nuestros socios y aliados en el intercambio de buenas prácticas. Todo ello permite al OMI estar permanentemente actualizado en estas materias y trasponer a la normativa española aquellas iniciativas que puedan mejorar la conciliación del personal militar.

En 2025 se han impartido diversas conferencias en relación con la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad y la implementación de las perspectivas de género en despliegues tanto en eventos internacionales como en Cursos de Altos Estudios de la Defensa y cursos de especialización, de perfeccionamiento y de formación militar. Asimismo, se han desarrollado acciones de formación pre-despliegue para diversos contingentes.

Finalmente, se ha puesto en marcha, con el apoyo del Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CESTIC), una nueva plataforma para la formación online en Perspectivas de Género en Operaciones.

Por otra parte, resaltar que DIGENPER señala que el aumento de la red de Centros de Educación infantil dependientes del Ministerio de Defensa coadyuva, en gran medida, a la disminución de solicitudes de medidas de conciliación por cuidado de hijos.

**ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA**

En general, las unidades del EMAD adoptan las medidas de conciliación cuando el destinado las solicita. Éstas se valoran como adecuadas, el personal se encuentra satisfecho y se adaptan a las necesidades del servicio.

**EJÉRCITO DE TIERRA.**

El ET declara que Las medidas de conciliación son necesarias para mantener la moral de los militares, sin embargo, tienen un impacto relevante y significativo en los ejercicios y maniobras, especialmente en la disponibilidad operativa del personal y la complejidad para coordinar y mantener una continuidad en los programas de instrucción y adiestramiento (I/A), que permita la máxima participación de todo el personal. Este impacto presenta variaciones según el tipo de unidad.

En algunos puestos se ha autorizado el uso de nodos remotos como forma de trabajo puntual, esto supone para el personal que necesite conciliar su vida personal con la profesional un modo de seguir realizando sus funciones sin necesidad de acogerse a otras medidas de conciliación más drásticas para la unidad. Este tipo de medidas han incrementado la moral y el rendimiento de este personal, siendo para la unidad una manera eficaz de conciliar las necesidades personales con el trabajo.

Por todo ello, es preciso encontrar un equilibrio entre los derechos a disfrutar por el personal y el mantenimiento de la operatividad de las unidades.

Las principales dificultades que el ET identifica son las siguientes:

- Las unidades con un mayor envejecimiento de la tropa y que, por tanto, suelen asumir una mayor carga familiar, hace que el número de personas que se acogen a algún tipo de medias de conciliación sea mayor.
- En unidades con bajo grado de cobertura, alta especialización (técnica u operativa) y/o edad media elevada, el impacto de las medidas de conciliación en la instrucción y el adiestramiento, así como en el riesgo de pérdida de competencias técnicas, es aún más acusado. De igual forma, el acogimiento a estas medidas de conciliación de personal perteneciente a determinadas especialidades consideradas críticas, como por ejemplo mecánicos de vehículos (AMV), hostelería y alimentación (HAM), o mecánicos de armamento (MARMT), condiciona la realización de ciertos ejercicios, especialmente aquellos que exceden la jornada diaria de trabajo.
- La falta de asistencia a las actividades de I/A, por las diferentes medidas de conciliación repercute negativamente en la preparación del personal y el adiestramiento de la unidad.
- La sobrecarga de servicios y actividades de I/A en el personal sin medidas de conciliación en periodos de alta intensidad es directamente proporcional al número de bajas médicas temporales para el servicio o limitaciones temporales para el desempeño del servicio (rebajes médicos).
- Al no poder realizar actividades fuera de la jornada laboral general, las actividades I/A que requieren arco nocturno no pueden ser evaluadas a dicho personal.
- Como consecuencia de lo expresado en el punto anterior, y unido a que parte de este personal no participa en los distintos ejercicios y maniobras, la ausencia de personal influye en gran

medida en lograr alcanzar los objetivos de preparación necesarios para cumplir con los cometidos asignados en los planes de adiestramiento y preparación del año que corresponda.

- En lo que respecta a operaciones, la unidad generadora de una Fuerza que participará en operaciones en el exterior, se ve afectada en gran medida, al contar con menos personal en Territorio Nacional para seguir cumpliendo con todos los objetivos y tareas asignados.
- La falta de este personal para la realización de las distintas guardias y servicios, influye negativamente en la preparación del resto del personal, ocasionando una sobrecarga para el resto del personal. Algunas de las unidades tienen en ocasiones serias dificultades para nombrar los servicios asignados, debido a la falta de disponibilidad de personal para llevarlos a efecto.
- En el marco de la preparación física, las medidas de conciliación tienen también cierto impacto, por afectar a la asistencia de este personal a ciertas sesiones de entrenamiento (especialmente a primera hora de la mañana) y afectando al cumplimiento de los objetivos de I/A de la unidad.

Todo ello implica una sobrecarga recurrente sobre el personal que no se acoge a estas medidas de conciliación, por ejemplo, en el número de servicios y guardias realizados, y supone un incremento del estrés laboral. Aunque las medidas de conciliación son justificadas, en ocasiones, el sentimiento de agravio por parte del resto del personal puede contribuir a disminuir el sentimiento de cohesión y espíritu de equipo.

Para mitigar el impacto en la operatividad, el ET ha adoptado algunas medidas de gestión, tales como:

- Adaptación de Horarios: en la medida en que las circunstancias lo permiten, se han ajustado los horarios de actividades principales para que el personal acogido a las medidas de conciliación pueda participar en las mismas.
- Reducción del número de personal de guardia: se han tomado medidas para reducir al mínimo el número de guardias que se prestan en las distintas instalaciones, teniendo en cuenta que muchas de estas implican días de descanso obligatorio y adicional.
- Redistribución de cargas de trabajo y asignando al personal con derecho a conciliación a puestos de menor afectación operativa.
- La incorporación de personal procedente de los Centros de Formación (CEFOT), así como otras medidas organizativas, han contribuido a reducir parcialmente la presión derivada de las medidas de conciliación, disminuyendo la edad media y mejorando la disponibilidad general.

Por otra parte, para mejorar la eficacia y reducir el impacto de las medidas de conciliación actualmente en vigor, el ET recomienda llevar a cabo una revisión integral del modelo de gestión de las medidas de conciliación, orientada a compatibilizar de forma equilibrada los derechos individuales del personal con las necesidades operativas de la unidad.

En concreto, considera de interés promover e implantar las siguientes iniciativas:

- Incentivación positiva del personal con plena disponibilidad: implementar medidas económicas y profesionales que reconozcan la disponibilidad para la participación en ejercicios, maniobras y actividades operativas (incremento de compensaciones económicas en determinadas actividades y sistemas internos que compensen las cargas de trabajo).

- Análisis de compensación económica por la realización de guardias y actividades de instrucción, además de otorgar días de descanso obligatorio o adicional.
- Análisis de posibles medidas de incentivo económico (CSCE) o de refuerzo de plantilla en unidades con baja cobertura y/o elevada edad media.
- Establecimiento de servicios sociales, canalizados a través del ISFAS. Con objeto de reducir la necesidad de conciliación, se propone la creación de servicios sociales que pueda atender las necesidades que justifican dicha medida (por ejemplo, cuidado de familiares, aumento del número de guarderías, atención socio sanitaria, …).
- En el ámbito normativo, se propone el perfeccionamiento y actualización de la Guía de Aplicación de las medidas de conciliación. Igualmente, sería aconsejable la revisión de determinados aspectos de la flexibilidad horaria (posibilidad de aumento del límite de 12 años de edad), lactancia en su modalidad acumulada y personal militar conviviente con un hijo menor de 12 años.
- Continuar con el impulso de oferta de destinos de ETR al personal de nuevo ingreso en los CEFOT en aquellas unidades de la Fuerza Terrestre con bajo grado de cobertura y alto índice de medidas de conciliación.
- Aumentar la RPM de las unidades, lo que supondría un incremento del personal destinado y, por ende, de la disponibilidad operativa de la unidad, pese a que una parte del conjunto estuviese acogido a dichas medidas de conciliación.
- Adecuación normativa al contexto operativo: estudio de posibles ajustes que permitan al mando, de forma motivada y objetiva, establecer mínimos operativos en determinados cometidos críticos, facilitando mecanismos flexibles de organización del servicio e implementando herramientas de evaluación periódica del impacto de estas medidas en la operatividad.
- Revisar la normativa vigente para garantizar un uso más equilibrado, justo y coherente con las necesidades del servicio ya que se viene observando un uso estratégico de determinadas medidas de conciliación (licencias de manera intermitente) con el fin de evitar la participación en actividades exigentes o minimizar pérdidas retributivas.
- Creación ad-hoc de unidades de seguridad con personal voluntario para la realización de servicios de la BAE.
- Evaluación continua del impacto, con revisión periódica de las medidas y su efecto en la operatividad de las unidades.

**ARMADA**

En general, la Armada considera que los porcentajes de personal no disponible para participar en las actividades operativas propias de su unidad y no disponible para trabajar en puerto/base por diversas razones, cada vez son más elevados y tienen un impacto notable en el sostenimiento, alistamiento y adiestramiento de las unidades operativas.

Se ha iniciado un proyecto de Directiva de AJEMA sobre medidas para mitigar la “Baja Disponibilidad de Personal en Unidades Operativas”, de cara a evaluar posibles medidas y mejorar la eficiencia en el empleo del personal.

Por otro lado, se encuentra en estudio un proyecto de directiva para implantación de trabajo remoto y deslocalizado en la Armada, que pueda contribuir a alcanzar el objetivo del AJEMA de armonizar la

exigencia de una alta movilidad geográfica con las necesidades familiares del personal de la Armada facilitando la conciliación de la vida profesional y personal a la vez que mejora la eficiencia del recurso humano y la productividad, gracias al desarrollo tecnológico que persigue el Plan de Transformación digital de la Armada.

**EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO**

Con respecto a la valoración de la eficacia de las medidas de conciliación aplicadas durante el 2025, a continuación se resumen las principales apreciaciones reflejadas por el EA en su informe:

- Se valora que las medidas de conciliación son beneficiosas dado que facilitan la vida familiar aumentando el compromiso del personal con la institución, mejorando la moral y el rendimiento.
- Se observa mayor conocimiento de las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
- En ocasiones, antes de efectuar solicitudes formales de medidas conciliación, se buscan y alcanzan soluciones intermedias, que resuelven el problema del peticionario sin provocar perjuicios a la Unidad. Esta solución suele ser bastante efectiva. De hecho, para las UCO, lo más conveniente suelen ser las medidas que se "acuerdan" con el solicitante, puesto que la falta habitual de personal o las condiciones de trabajo pueden dificultar el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas. En otros casos, las necesidades particulares priman sobre las profesionales, y no se tienen en consideración las necesidades del servicio.
- El hecho de no disponer de alternativas para cubrir los desajustes que originan algunas de las medidas (no todas) de conciliación personal y familiar, especialmente las de larga duración, se considera perjudicial para la Unidad. Por otro lado, algunas de las medidas pueden provocar descontento entre los compañeros del solicitante, si las mismas redundan en una carga de trabajo adicional sobre ellos.
- Las medidas de flexibilidad horaria, no suelen ser demasiado efectivas para la organización, en los casos en los que la mayoría de las tareas que desempeña el interesado están afectadas por los horarios habituales de la Unidad.
- Se estima eficaz la flexibilidad horaria y las medidas de adaptación de horarios, al efecto de poder compatibilizar la vida familiar con la laboral.
- La naturaleza transversal de las medidas de conciliación, aplicables tanto al ámbito civil como al militar, favorece que sean ampliamente conocidas y percibidas como un instrumento de apoyo, no solo para el personal, sino también para su entorno familiar.
- La posibilidad de ejercer la corresponsabilidad en el cuidado de familiares y personas dependientes, así como en el ejercicio de la paternidad o maternidad, en condiciones equiparables —o al menos sustancialmente similares— a las del resto de la población activa, contribuye a que el personal militar no perciba una situación de excepcionalidad derivada de las funciones que desempeña, aun cuando estas exijan un elevado nivel de disponibilidad.
- Desde una perspectiva a largo plazo, la implementación de estas medidas genera beneficios recíprocos: por un lado, mejora el bienestar del personal que se acoge a ellas y, por otro, favorece a la Unidad al permitir la retención y fidelización de profesionales cuya formación ha supuesto una inversión significativa.
- Resultan positivas para el personal que opta a las mismas, pero tienen una alta repercusión en

las tareas a realizar en su destino, bien por repercutir en otro personal o no realizarse en los márgenes de tiempo que se requieren, produciéndose acumulaciones.

- La aplicación de las medidas de conciliación supone un aumento de la carga de trabajo del resto de personal, al no tener ningún aumento de plantilla asociado a las medidas de conciliación y disponiendo de una plantilla muy ajustada.
- Las licencias por asuntos propios, ha supuesto una herramienta de conciliación útil para facilitar la reorientación profesional del solicitante.
- En algunos casos la alternativa propuesta por la unidad a la hora de prestar ciertos servicios por parte del personal solicitante no ha sido de la conformidad del mismo, lo cual presuntamente ha conducido a la solicitud de bajas psicológicas.
- En las unidades de tipo logístico, o de apoyo, estas medidas no suelen afectar a la operatividad, salvo cuando puedan coincidir muchas de manera simultánea, ya que la carga de trabajo recae en el personal no solicitante de medidas de conciliación (servicios de seguridad turnos 24 h).
- Se valora muy positivamente para los intereses y bienestar del personal, pero existe una repercusión de las ausencias en el trabajo entre el resto del colectivo al no tener relevo, y tener que asumir tareas y servicios con una plantilla menguada. Esto acarrea una sobrecarga entre el personal remanente en la unidad durante el periodo de conciliación.
- Aunque estas medidas son de gran eficacia para el personal que las disfruta y crea un sentimiento en todo el personal tendente a normalizar la conciliación, el impacto que crean en las unidades con plantillas ajustadas es grande y en ocasiones resulta complicado realizar los cambios organizativos necesarios.
- Las medidas de conciliación suponen permisos, reducciones de jornada o modificaciones de horario del personal. Estas medidas, desde el punto de vista personal, resultan eficaces y beneficiosas para quienes las disfrutan, ya que les permite flexibilizar su jornada laboral adaptándola en cierta medida a las exigencias personales que supone tener familiares a cargo. Pero, desde el punto de vista de la operatividad de las unidades, suponen un incremento de la carga de trabajo para el personal que debe suplir las ausencias de quienes las disfrutan en ese momento.

En general, en el EA no se aprecia una disminución significativa en el número de personas que se acogen a medidas de conciliación por la existencia de Centros de Educación Infantil (CEI) en las unidades. Si bien la disponibilidad de CEI facilita la organización familiar del personal con hijos en edad temprana y contribuye positivamente a la conciliación, no elimina la necesidad de recurrir a otras medidas, como reducciones de jornada, permisos o adaptaciones horarias, especialmente en situaciones relacionadas con despliegues, guardias, comisiones de servicio o necesidades familiares sobrevenidas. En consecuencia, los CEI constituyen un apoyo importante, pero no sustituyen el recurso a otras medidas de conciliación reconocidas normativamente.

Con respecto al impacto de las medidas de conciliación en las operaciones, ejercicios y maniobras, se reciben los siguientes comentarios:

- Con carácter general, las medidas de conciliación, unidas a la falta de personal en número suficiente para la realización de las tareas a realizar, tienen su impacto en los compañeros que permanecen en el destino trabajando cuya carga de trabajo aumenta - con ocasión de ejercicios o maniobras, etc-.

- Se considera que algunas medidas de conciliación laboral como, por ejemplo, la reducción de jornada, suponen un impacto sobre el servicio en el caso de personal que se encuentra en régimen de trabajo a turnos al conllevar una reducción de su jornada laboral (según oficio S-14-001106 de 25/11/2014 de la Asesoría Jurídica del Ejército del Aire). Esta reducción de jornada afecta por tanto al servicio, ya que bien el servicio queda reducido en esas horas, bien se incrementa las horas del resto del personal que no tiene reducción de jornada, o es destinado a una oficina con horario más flexible, lo que de nuevo afecta negativamente al número de personal asignado a dicho servicio. Como conclusión, la normativa de reducción de jornada es aplicable sin especial repercusión a personal con horario de carácter general, sin embargo, cuando personal en régimen de turnos se acoge a ella, se produce un menoscabo en el servicio.
- La concesión de algún tipo de medida de conciliación en unidades de apoyo al despliegue y de reacción rápida, y unidades con reducida plantilla (EVAs y ECAOs) con misión permanente 24/7 con alto porcentaje de personal a turnos, teniendo en cuenta el carácter de alta disponibilidad del personal destinado, tiene un impacto considerable en las operaciones, no pudiendose cubrir algunos relevos en el exterior determinados puestos solicitados, y en ejercicios y maniobras y en la carga de trabajo del resto de personal.
- El impacto de este tipo de medidas siempre es relativo a la disponibilidad de personal total. Siendo un derecho legal (siempre modulado por las necesidades del servicio), la carga de trabajo siempre se distribuye sobre los compañeros de los interesados por lo que un número elevado de medidas de conciliación atendidas puede conducir a colapsar la capacidad de la unidad para atender a su misión. En algunas ocasiones, en razón de las necesidades del servicio, se niega la concesión de solicitudes nuevas, sin embargo, no es posible revocar las concedidas con anterioridad. Por otra parte, dada la dificultad de conciliar estas medidas con los servicios, este personal pasa a puestos de gestión, en horarios de oficina, que antes eran ocupados por el personal con más experiencia y confianza por parte del mando; de tal forma que esos destinos aparentemente cómodos, son cada vez más ocupados por personal con medidas de conciliación u otras vicisitudes, en lugar de por el personal con la experiencia y actitud para sacar el trabajo adelante.
- En unidades donde no se realizan normalmente ni ejercicios, ni maniobras, y las actividades se plantean habitualmente en horario de trabajo, salvo servicios, normalmente no hay problemas con la conciliación.

En cuanto a posibles soluciones con modificaciones normativas o de otro orden, para mitigar este impacto negativo, se regogen las siguientes indicaciones:

- Se considera conveniente que se estudie el impacto real que la aplicación efectiva de las medidas de conciliación debe tener en la determinación y actualización de las plantillas orgánicas de las unidades. Resulta necesario que la planificación de efectivos contemple de forma estructural la incidencia de estas medidas, a fin de garantizar simultáneamente el ejercicio de los derechos reconocidos al personal y el adecuado nivel de operatividad exigido a la Unidad.
- Incluir las medidas de conciliación en los cuadrantes de servicio para valorar su impacto, observando la repercusión en la carga de trabajo del resto del turno. De esta forma, atender satisfactoriamente para los interesados las peticiones de conciliación, con un impacto moderado en la carga de trabajo del grupo.

**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, se considera que el disfrute de las medidas de conciliación 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 2025, 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 geográfica 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. Se puede entender por movilidad 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". Quizás en esta definición 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.

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.

En la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, 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."*

Por ello, 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, que sustituyese a la obsoleta **Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS**, 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 reflejaron en el informe de 2024 y se incluyen otra vez en este informe.

A día de hoy, la movilidad geográfica de los militares mantiene el mismo modelo que regía hace 12 años, 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:
    A.1 La compensación económica del INVIED.
    A.2 Ayudas en los transportes.
    A.3 Indemnización de los traslados de residencia.
    A.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:

B-1 El problema de la vivienda.

B-2 El desarraigo cultural, familiar y social.

B-3 El posible empeoramiento de la situación laboral del cónyuge.

B-4 Bajas retribuciones y posible pérdida de capacidad económica en el nuevo destino.

B-5 Problemas de residencias o alojamientos logísticos militares, cuando se decide no trasladar a la familia.

B-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 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, por ese orden, son los tres motivos fundamentales para decidir no trasladar a la familia.

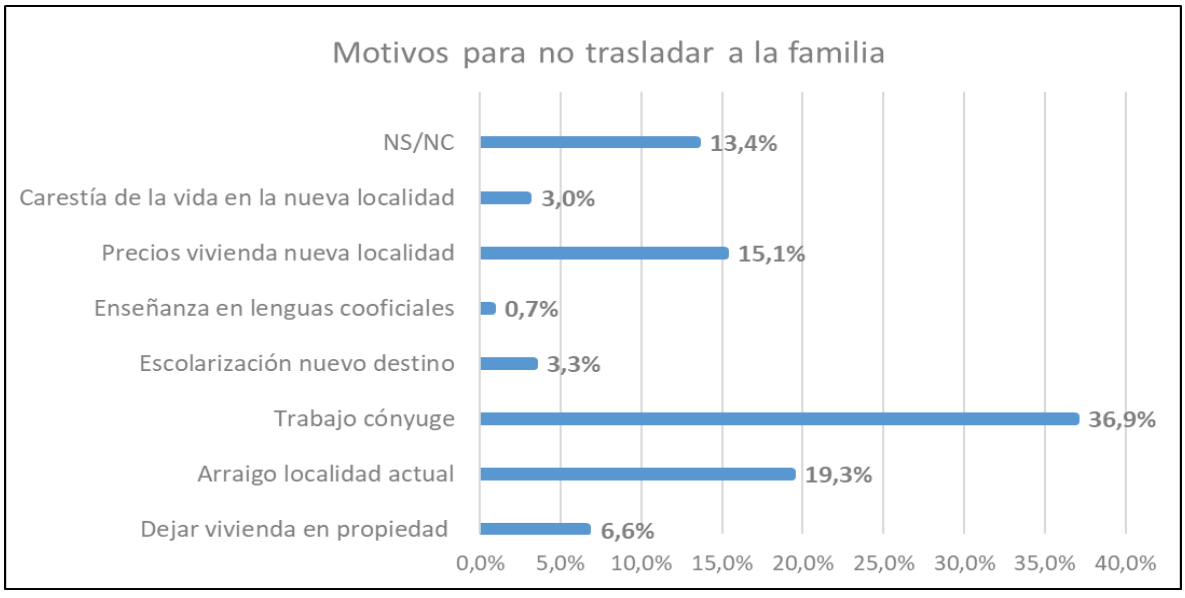



FIGURA II (2.10.2)-1 Fuente: Ejércitos y la Armada.

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.

### A. 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 en 2025 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, Förde, Naviera Armas y Fred Olsen.
- Por carretera se cuenta con la oferta de la empresa de autobuses ALSA.
- Por ferrocarril se ha firmado un convenio con la operadora RENFE.

En el anexo C del convenio con RENFE 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.”

Desde el punto de vista del personal, el convenio con RENFE 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 traslados 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% en el caso de que sean uno o dos los miembros de la unidad familiar que se trasladen, 10% para cuando sea tres o cuatro el número de dichos miembros, y 12% 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 1600 €/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 2025. Los datos, extraídos del Sistema Informático de Dirección y Administración Económica (SIDAE), reflejan todos los expedientes de cambios de destino tramitados en el año. En los datos de las indemnizaciones al extranjero, no están discriminados por ejércitos, incluyéndose todos juntos en la columna de la SUBDEF

| TRASLADO | PERSONAL | ET | FN | EA | SUBDEF(*) | EMAD | SEDEF | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NACIONAL | Oficiales | 18 | 14 | 4 | 2 | 3 | 1 | **42** |
| | Suboficiales | 2.149 | 1.058 | 465 | 75 | 75 | 14 | **3836** |
| | MTM | 5.365 | 1.027 | 387 | 5 | 11 | 18 | **6813** |
| | **TOTAL** | **7.532** | **2.099** | **856** | **82** | **89** | **33** | **10.691** |
| | | | | | | | | |
| EXTRANJERO | Oficiales | | | | 13 | | | **13** |
| | Suboficiales | | | | 469 | | | **469** |
| | MTM | | | | 33 | | | **33** |
| | **TOTAL** | **0** | **0** | **0** | **515** | **0** | **0** | **515** |

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, de 26 de marzo, 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%, muchas de ellas con listas de espera, y algunas instalaciones son obsoletas y no responden a las necesidades actuales.

En la figura siguiente podemos ver que la inversión realizada para construcción de nuevos alojamientos logísticos, residencias, pabellones y viviendas militares para los tres ejércitos, en los últimos 10 años, fue más bien escasa.

| Inversión y gasto en la construcción de nuevos alojamientos logísticos, residencias, pabellones y viviendas militares | |
|---|---|
| **ORGANISMO** | **2016-2025** |
| Ejército de Tierra | 1.010.475,70 € |
| Armada | 2.856.755,73 € |
| Ejército del Aire | 2.573.128,66 € |
| **Total** | **6.440.360,09 €** |

FIGURA II (2.10.2)-3 Fuente: DIGENIN

Por otra parte, el gasto que realizó Defensa, en la última década, en grandes obras de mantenimiento y las reparaciones necesarias para estas mismas residencias, alojamientos logísticos y viviendas militares, fue mucho más alto, superando los 36 millones de euros.

| Gasto en grandes obras de mantenimiento y reparaciones de alojamientos logísticos, residencias, pabellones y viviendas militares | |
|---|---|
| **ORGANISMO** | **2016-2025** |
| Ejército de Tierra | 15.206.671,54 € |
| Armada | 8.430.989,40 € |
| Ejército del Aire | 6.068.218,39 € |
| Órgano Central | 6.440.074,32 € |
| **Total:** | **36.145.953,65 €** |

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 construcción de la ya empezada 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.

| Previsión de inversiones y gastos en la construcción, mantenimiento y reparaciones de nuevos alojamientos logísticos, residencias, pabellones y viviendas militares | |
|---|---|
| **ORGANISMO** | **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”.

## B. 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” presente en la sociedad española,en contraposición a la “cultura del alquiler” que se encuentra en países de nuestro entorno. En el caso de los militares, generalmente, éstos intentan tener una casa en propiedad antes de llegar a la edad de reserva o retiro, debido a que durante la vida activa es cuando se tiene la posibilidad de de ahorrar y de enfrentarse con una hipoteca. La movilidad geográfica por tanto, es un factor añadido al problema de la vivienda, ya que una vez que se accede a la propiedad, la posibilidad de pagar una hipoteca y, a la vez, alquilar una casa en otra localidad, hace que el militar rechace el traslado o, en caso de que se realice un cambio de residencia sea, como norma general, la familia la que permanece en la ciudad de origen y sea el militar el que se traslada, sin alquilar vivienda.

El Ejército de Tierra, en su informe del 2025 recibido por el OVM, describe los problemas detectados de vivienda y alojamiento, que afectan en mayor o menor medida a la totalidad de las unidades y de su personal:

- Dificultad de acceso a la vivienda en el mercado de alquiler: En la mayoría de las ciudades donde existen plazas militares impide, en la práctica, que un militar pueda acceder a una vivienda en condiciones normales. La relación entre salario y coste de la vivienda resulta claramente desfavorable, haciendo inviable asumir un alquiler sin comprometer gravemente la economía personal. Esto se hace realmente dramático en las unidades que se encuentran en determinadas ciudades tensionadas (Madrid, Baleares, Barcelona, …)
- Mercado del alquiler tensionado y altamente competitivo. La escasez de oferta y la alta demanda provocan largas listas de espera para la visita de inmuebles, alargando de forma significativa los tiempos de búsqueda. Esta situación genera un elevado nivel de estrés en el personal militar, que debe encontrar alojamiento en plazos reducidos debido a la incorporación obligatoria al destino.
- Impacto del carácter forzoso de los destinos. El carácter obligatorio de muchos destinos limita la capacidad de elección del lugar de residencia y elimina la posibilidad de posponer o rechazar el traslado.

El aumento de los precios de los alquileres durante el año 2025 ha conllevado un incremento del personal que se aloja en las RLM y ALM.

Existe el problema de la escasez y carestía de la vivienda, y se podría señalar que existen algunas poblaciones, como podrían ser Madrid, Pamplona, Barcelona, Granada, Córdoba, Ceuta, Melilla, zona del Campo de Gibraltar, Islas Canarias y Mallorca, donde este problema se agudiza, dificultando el acceso del personal militar a la compra o alquiler de una vivienda.

Asimismo, y a pesar del esfuerzo realizado tanto por las RLM externas a los acuartelamientos, como por los ALM que existen en el interior de los mismos, en ocasiones, y sobre todo coincidiendo con las fechas en las que el personal procedente de los centros de enseñanza es destinado a las unidades, así como los meses en los que se incorpora el personal que ha sido destinado en las vacantes ordinarias, 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.

Esta circunstancia agrava la problemática de vivienda, ya que el militar debe adaptarse a mercados inmobiliarios desfavorables sin margen de maniobra, aun teniendo Alojamientos Logísticos Militares (ALM).

- Deterioro de la calidad de vida. Las dificultades de acceso a una vivienda adecuada repercuten directamente en la calidad de vida del militar. La inseguridad habitacional, la precariedad y el estrés asociado a la búsqueda de alojamiento afectan al bienestar personal y profesional.
- Normalización de soluciones habitacionales precarias. Ante la imposibilidad de acceder a una vivienda independiente, muchos militares se ven obligados a compartir piso, en ocasiones con personas desconocidas, residiendo únicamente en una habitación. Esta solución, concebida como temporal, se prolonga en el tiempo y se convierte en una forma de vida precaria.
- Insuficiencia de las residencias militares. Las residencias militares disponibles no cubren la demanda existente. Empiezan a ser residencias tensionadas por la elevada ocupación y la falta de plazas hacen que esta alternativa no sea una solución garantizada, quedando el acceso a las mismas sujeto a disponibilidad y, en muchos casos, al azar.
- Imposibilidad de traslado de la unidad familiar. El coste de la vivienda y de la vida en general impide que el militar pueda trasladarse con su familia. Un único salario resulta insuficiente para mantener a la pareja e hijos en el nuevo destino, lo que fuerza la separación familiar, además hay que tener en cuenta que en algunas Comunidades Autónomas de España se convive con el idioma cooficial que dificulta, en un primer momento, la plena integración de la familia en el nuevo destino
- Condicionantes laborales de la pareja. La pareja del militar, en muchos casos, mantiene su empleo en el lugar de origen, lo que imposibilita el traslado conjunto y refuerza la decisión de realizar traslados individuales y residir en condiciones mínimas.
- Aislamiento personal y residencial del militar. Como consecuencia de todo lo anterior, el militar opta por el traslado individual y por vivir solo, en condiciones precarias, lo que incrementa el aislamiento personal y afecta negativamente a la conciliación familiar y al equilibrio emocional.

- Pérdida o limitación del derecho a la intimidad. La necesidad de recurrir a soluciones habitacionales compartidas, en muchos casos con personas desconocidas, conlleva una limitación significativa de la intimidad personal del militar. La residencia en habitaciones dentro de viviendas compartidas impide disponer de un espacio propio adecuado, afectando al descanso, a la vida privada y al bienestar personal. Esta situación, lejos de ser puntual, se prolonga en el tiempo debido a la falta de alternativas habitacionales accesibles, normalizando condiciones de vida que no garantizan unos mínimos de intimidad y dignidad.

Por otra parte, la falta de viviendas militares, por 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 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 no se plantee, siquiera 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", cuyos problemas que se incluyen, sin duda, estarán agravados ya en actualidad, y 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.
- 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 necesidad de pabellones de cargo y viviendas en régimen de arrendamiento especial.

El Ejército de Tierra ha incluido en su informe de este año un análisis específico sobre la situación de vivienda del personal militar separado o divorciado con hijos, un escenario que cada vez está siendo más frecuente, y que presenta una complejidad añadida respecto al resto de los casos, y que por su interés incluimos aquí:

- Incremento de la carga económica. El militar separado o divorciado debe hacer frente, en muchos casos, al pago de pensiones alimenticias y otros gastos derivados de la manutención de los hijos, lo que reduce significativamente su capacidad económica disponible para acceder a una vivienda en el mercado de alquiler. Esta circunstancia agrava la desproporción existente entre salario y coste de la vivienda.
- Necesidad de una vivienda adecuada para la convivencia con los hijos. A diferencia de otros supuestos, el militar con hijos necesita disponer de una vivienda que reúna unas condiciones mínimas de habitabilidad y espacio que permitan la convivencia durante los periodos de custodia o régimen de visitas. Las soluciones habitacionales precarias, como habitaciones en pisos compartidos, no resultan compatibles con el ejercicio normal de la patria potestad ni con el derecho de los menores a una convivencia digna con su progenitor.
- Limitación o imposibilidad del ejercicio del régimen de visitas. La falta de una vivienda adecuada puede derivar en la imposibilidad práctica de acoger a los hijos durante los periodos establecidos judicialmente, afectando negativamente al cumplimiento del régimen de visitas o custodia compartida. Esta situación genera un perjuicio tanto para el militar como para los menores, dificultando la relación familiar.
- Impacto emocional y psicológico. La imposibilidad de convivir con los hijos en condiciones adecuadas, unida a la precariedad residencial y al estrés económico, provoca un elevado impacto emocional en el militar separado o divorciado. Esta situación puede generar sentimientos de frustración, aislamiento y pérdida de estabilidad personal, con repercusión directa en el bienestar psicológico.
- Incompatibilidad con residencias militares. Las residencias militares, además de contar con una disponibilidad limitada, no suelen estar diseñadas para alojar a militares con hijos de forma temporal o periódica, lo que reduce aún más las alternativas habitacionales para este colectivo.

- Desigualdad frente a otros colectivos. La situación descrita coloca al militar separado o divorciado con hijos en una posición de especial vulnerabilidad, al verse obligado a cumplir simultáneamente con sus obligaciones profesionales, familiares y económicas sin contar con soluciones habitacionales adaptadas a su realidad personal.

La Armada, con relación al problema de la vivienda, expresa en su informe que el elevado coste de la vivienda que hace muy difícil al personal el acceso al alquiler o a la propiedad. También pone de manifiesto la escasez de alojamientos en unidades y residencias de la Armada para el personal de Marinería y Tropa. Y finalmente destaca el amplio porcentaje de Oficiales y Suboficiales que viven en régimen de alojamiento logístico en las residencias.

Por otra parte, la Armada señala que el precio y alquiler de la vivienda en las islas Canarias es una de las más caras en el territorio nacional, y causa malestar en el personal que llega destinado, con lo que dificulta cubrir vacantes publicadas en Canarias, repercutiendo considerablemente en el buen funcionamiento de los destinos.

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. A continuación destacamos algunos de los problemas mas importantes reflejados en el informa del EA.

- La alta concentración de unidades, el elevado coste de la vivienda en la zona de Madrid, y la dificultad para conseguir alojamiento logístico dificultan en gran medida la cobertura de las vacantes publicadas, por lo que se considera conveniente incrementar el número de plazas y mejorar sus infraestructuras.
- Con carácter general, la situación geográfica de los Escuadrones de Vigilancia Aérea y sus reducidas plantillas de personal imposibilitan que en sus alojamientos logísticos se puedan prestar los servicios mínimos que faciliten el alojamiento del personal trasladado por cambio de destino.
- Se considera que la compensación económica mensual del INVIED para el alquiler de vivienda que se otorga al personal de las FAS que tiene derecho a ella al incorporarse a un nuevo destino es claramente insuficiente, las cuantías estipuladas de compensación económica dependiendo del grupo/subgrupo al que se pertenezca no cubren en absoluto el poder hacer frente al alquiler de una vivienda. Porv otra parte, la compensación económica durante solo 3 años no soluciona el problema de la vivienda, tal y como han evolucionado los precios de compra y alquiler.
- En los archipiélagos de Canarias y de Baleares, el precio de los alquileres de larga duración sigue elevándose y el gran número de viviendas destinadas al alquiler vacacional complica el acceso a la vivienda. Esto ha producido un aumento de la demanda de Alojamientos Logísticos Militares (ALM) y Residencias Logísticas Militares (RLM) Esta situación afecta a todas las escalas, especialmente al personal de tropa.

- La vivienda representa un problema en los jefes de unidad y los suboficiales mayores, quienes son destinados con carácter forzoso, no contando las unidades con pabellón de cargo. Este hecho puede llegar a suponer, renuncias a los ascensos, a ejercer Mando, un quebranto familiar e incluso podría influir en la permanente disponibilidad que requiere el cargo. Por otro lado, se dan cada vez con más frecuencia cambios de destino en el personal, cuya única motivación es establecer su domicilio en provincias con precios de alquiler/adquisición de la vivienda inferiores a los existentes en zonas tensionadas por la carestía de la vivienda.

Los UCO dependientes del EMAD en territorio nacional comparten la característica común de estar ubicadas en Madrid, lo que implica que su personal enfrenta los mismos problemas de vida propios de la capital. En general, la mayoría de las unidades señalan como principal dificultad la vivienda, debido a los elevados precios tanto de compra como de alquiler. Esta situación obliga a muchos militares a residir fuera de Madrid y desplazarse diariamente desde otras localidades y provincias —como Ciudad Real, Segovia o Valladolid—, donde el coste de la vivienda resulta más asequible.

Las unidades destacadas en el extranjero presentan diversas particularidades según el país en el que se encuentren, aunque comparten ciertos problemas comunes. Entre ellos destacan el incremento generalizado de los precios de los alquileres y la limitada oferta de vivienda disponible, lo que en muchos casos obliga al personal a residir a unos 30 kilómetros del lugar de destino.

En determinadas ubicaciones, la presencia de personal estadounidense influye directamente en el incremento de los precios, al contar estos con ayudas específicas para vivienda de hasta 3000 euros mensuales. En otros destinos, como en el Cuartel General Conjunto de Nápoles (JFCNP), existen además consideraciones de seguridad que obligan al personal a residir a cierta distancia del propio Cuartel General.

### 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." [1]

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.

[1] RODRÍGUEZ PÉREZ, Máximo Andrés. "El desarraigo y la crisis educativa". Revista Científica-FAREM Estelí / Reflexiones/Año 1.No. 1/ abril 2012.

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[2], 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 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[3], y ya en 2025 había más de 10 millones de mujeres laboralmente activas en España, un 3% más que en el año anterior. En 2025 la tasa de actividad de las mujeres de 16 a 64 años alcanza el 63,7%. Las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan poco más de 9.144.000 (el 88,3% de las mujeres con empleo), principalmente en la rama de "actividades sanitarias y de servicios sociales".

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.

[2] NAVARRO ARDOY, L. Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. Revista de estudios de Juventud (2004) nº 67.
[3] LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2025. Disponible en la URL: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

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.

Hay que estudiar como solventar la dificultad añadida, en el concurso de traslados de personal funcionario de los cónyuges del personal militar, de que en determinadas CCAA se necesita la certificación competencial en la lengua propia de esa CCAA, 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 específico sobre movilidad que se realizó en el año 2023. Los "solteros geográficos" emplean preferentemente las residencias y alojamientos logísticos como forma de alojamiento con unos porcentajes que rondan el 70%.

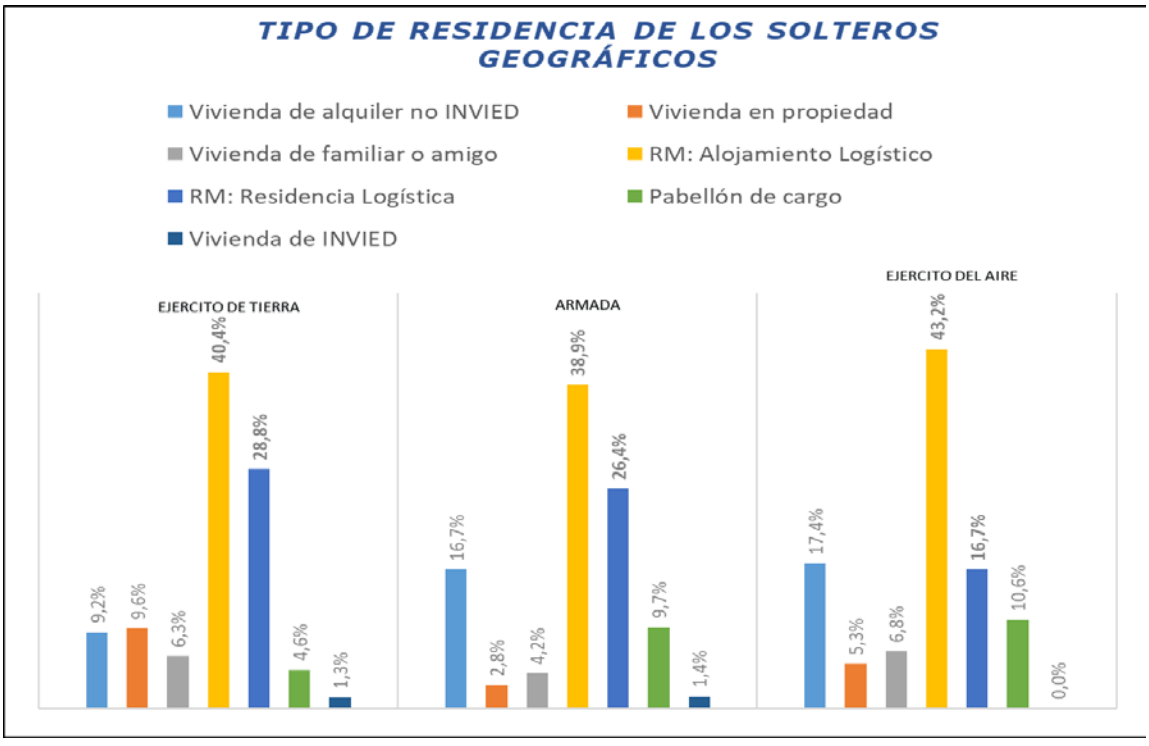


FIGURA II (2.10.2)-6 Fuente: Ejércitos y la Armada

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 2025, mantienen una ocupación media muy alta, en muchas ocasiones superior al 80%, lo que supone sean consideradas completas.

Aunque existen medidas de “conciliación familiar” para personal que reside en una ciudad distinta a la que se está destinado, implementadas en las diferentes UCO,s de las FAS, entendiendo aquellas como la reorganización de la jornada laboral para disponer de fines de semana completos con la familia (librando los viernes o los lunes y realizando las horas de trabajo de ese día, por las tardes), o permisos por motivos familiares, estas resultan claramente insuficientes. Su aplicación depende de la autorización de la autoridad competente, la disponibilidad de medios y la operatividad del puesto, lo que limita su alcance y genera desigualdad. Además, no compensan la falta de vivienda adecuada ni los efectos de los traslados forzosos, especialmente para personal con hijos o cargas familiares.

En la actualidad, existen numerosos casos de militares que, debido a los procesos de ascenso y a los sistemas de provisión de destinos por concurso de méritos, encuentran grandes dificultades para coincidir en una misma plaza o localidad cuando ambos miembros de la pareja pertenecen a la institución. Esta circunstancia genera una situación de desigualdad y un importante desgaste personal y familiar.

Sería conveniente valorar medidas que prioricen o puntúen de forma más significativa a las familias en las que ambos miembros son militares, facilitando así la posibilidad de obtener destinos compatibles. La conciliación familiar no debería depender de la flexibilidad puntual de un mando, sino de políticas estructurales claras y equitativas.

La realidad es que mantener destinos en localidades diferentes durante largos periodos dificulta enormemente la estabilidad familiar e incluso la posibilidad de formar una familia. Por ello, sería

deseable impulsar soluciones que favorezcan la conciliación, como una mayor flexibilidad en la asignación de vacantes o la implementación de modalidades de trabajo compatibles con determinadas funciones, incluyendo opciones de teletrabajo cuando la naturaleza del puesto lo permita.

En conclusión, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral facilitan el trabajo en otras plazas distintas a la de residencia familiar, pero producen un gran desarraigo, además de una importante tensión familiar, al tener que hacerse cargo uno de los dos cónyuges de llevar el peso de la casa y la familia toda semana, durante meses o incluso años.

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) y Órgano Central**

El personal del OC del MINISDEF o dependiendo del EMAD, que no tiene vivienda o no alquila casa en Madrid, intenta encontrar alojamiento en la capital para evitar los desplazamientos diarios, pero se enfrenta a la escasez de plazas disponibles en las residencias militares, tanto en las de los ejércitos como en las dependientes del OC, así como a las largas listas de espera, que oscilan entre 9 y 12 meses. A ello se suman las propias limitaciones de las residencias, que restringen la permanencia máxima a tres años en la Plaza, tras los cuales el personal vuelve a integrarse en la lista de espera. Se han registrado casos de militares que, tras agotar dicho período, se han visto obligados de nuevo a desplazarse diariamente desde otras localidades y provincias.

Asimismo, en el EMAD se activan periódicamente Reservistas Voluntarios, generalmente por períodos de entre dos y cuatro meses. Este personal no accede a las listas de espera de las residencias militares, tanto por su corta activación como por la elevada demanda de plazas, lo que les obliga a buscar alternativas de alojamiento que, en muchos casos, no cubren la totalidad del tiempo de servicio.

En 2025, las Residencias Logísticas Militares (RLM) dependientes del Órgano Central, “El Alcázar” y “Don Quijote”, tienen una ocupación superior al 80%, pero el porcentaje de alojamiento de personal permanente es el que se ve en la siguiente figura. Se considera personal permanente al personal cuya estancia es superior a 15 días y le corresponde un descuento del 50% en relación a los precios básicos establecidos en la O.M de precios.

| RLM/ALM | LUGAR | EOF | | ESUB | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | M | H | M | H | M |
| ALCAZAR | MADRID | 6% | 2% | | | 6% | 2% |
| DON QUIJOTE | MADRID | 1% | 1% | 7% | 2% | 8% | 3% |

FIGURA II (2.10.2)-7 Fuente: DIGENPER

Por otra parte, habría que dotar a la Base de Retamares de un Alojamiento Logístico Militar o de una Residencia Logística, para el personal de los tres ejércitos y cuerpos comunes dependientes del EMAD, ya que las Residencias Militares pertenecen a los ejércitos y priorizan para la adjudicación de residencias al personal destinado en su estructura orgánica.

**a. 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 del ET, que se encuentran en la siguiente figura (no se incluyen las Residencias Militares de Descanso), mantienen una ocupación media global superior al 80%, a fecha 31 de diciembre 2025. Las residencias que cuentan con un porcentaje de ocupación por encima del 100% es debido a que al personal excedente se le ha alojado de diversas maneras, por ejemplo, aumentando camas en habitaciones, o utilizando habitaciones de reserva.

| RLM | UBICACIÓN | PLAZAS TOTAL | OCUPACIONES | % OCUPACIÓN | LISTA DE ESPERA |
|---|---|---|---|---|---|
| RLM. Breña Baja | LA PALMA | 30 | 2.933 | 27% | |
| RLM. Dos de mayo | BURGOS | 200 | 62.684 | 86% | |
| RLM. Alcalá de Henares | ALCALÁ DE H. | 37 | 13.260 | 98% | 14 |
| RLM. Almería | ALMERÍA | 48 | 14.869 | 85% | |
| RLM. Arrecife | LANZAROTE | 26 | 7.253 | 76% | |
| RLM. Atocha y Maestranza | LA CORUÑA | 65 | 21.442 | 90% | |
| RLM. Castillejos | ZARAGOZA | 112 | 34.664 | 85% | 1 |
| RLM. de Logroño | LOGROÑO | 37 | 8.152 | 60% | |
| RLM. de S.C. de Tenerife | S.C. TENERIFE | 79 | 26.286 | 91% | 1 |
| RLM. General Galera | CEUTA | 38 | 16.173 | 117% | 124 |
| RLM. Gral. Gª Loygorri | SEGOVIA | 13 | 4.149 | 87% | |
| RLM. Gral. Gª Margallo | MELILLA | 53 | 14.859 | 77% | 47 |
| RLM. General González Vallés | SAN SEBASTIÁN | 97 | 19.801 | 56% | |
| RLM. Gran Capitán | CÓRDOBA | 26 | 9.817 | 103% | 7 |
| RLM. Gran Capitán | GRANADA | 66 | 21.467 | 89% | 11 |
| RLM. Gravelinas | BADAJOZ | 110 | 27.106 | 68% | |
| RLM. Guzmán El Bueno | TARIFA | 35 | 8.950 | 70% | |
| RLM. Infante Don Juan | MADRID | 212 | 73.948 | 96% | 176 |
| RLM. Inmaculada | MADRID | 46 | 16.089 | 96% | 96 |
| RLM. Juan de Garay | BILBAO | 37 | 9.997 | 74% | |
| RLM. Julián Schez “El Charro" | SALAMANCA | 49 | 18.133 | 101% | |
| RLM. Las Palmas de GC. | LAS PALMAS | 84 | 24.669 | 80% | 14 |
| RLM. Los Alijares | TOLEDO | 210 | 40.617 | 53% | 16 |
| RLM. Mallo Blanco | JACA | 49 | 18.076 | 101% | |
| RLM. Palafox | ZARAGOZA | 56 | 18.642 | 91% | |
| RLM. Pedralbes | BARCELONA | 114 | 53.020 | 127% | |
| RLM. Puerto del Rosario | FUERTEVENTURA | 38 | 12.011 | 87% | |
| RLM. San Fernando | FIGUERAS | 22 | 8.002 | 100% | |
| RLM. San Fernando | MADRID | 115 | 40.157 | 96% | 62 |
| RLM. San Fco. Javier | PAMPLONA | 83 | 25.050 | 83% | 5 |
| RLM. Valencia | VALENCIA | 80 | 25.480 | 87% | 21 |
| RLM. Valladolid | VALLADOLID | 47 | 14.590 | 85% | 9 |
| RLM. Villamartín | CARTAGENA | 40 | 15.815 | 108% | |
| RLM. Virgen de Africa | CEUTA | 100 | 49.873 | 137% | 69 |
| RLM. Virgen de los Reyes | SEVILLA | 90 | 30.003 | 91% | |
| RLM. Virgen Peregrina | PONTEVEDRA | 74 | 24.317 | 90% | |
| RLM. Félix de Azara | HUESCA | 22 | 8.030 | 100% | |
| **TOTAL** | | 2.640 | 840.384 | **87%** | 673 |

FIGURA II (2.10.2)-8 Fuente: Ejército de Tierra

Con respecto a los Alojamientos Logísticos Militares (ALM), por ser un cuadro excesivamente grande, resumimos los datos siguientes: El ET dispone de 116 con capacidad para alojar a 17.240 militares de las tres escalas. En el año 2025 hubo un total 3.743.514 ocupaciones de las plazas mencionadas, lo que supone un porcentaje de ocupación de los ALM del 60%. Las listas de espera fueron de un total de 590 militares, de los cuales 492 están en listas de espera de ALM de los distintos acuartelamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

**b. 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).

De las 24 RLM/ALM de la Armada, solamente 4 RLM y 2 ALM se encuentran por debajo del 80% de ocupación media anual, como se puede ver en la figura siguiente.

| RLM | UBICACIÓN | PLAZAS TOTALES | % OCUPACIÓN | LISTA DE ESPERA |
|---|---|---|---|---|
| Navío | Madrid | 462 | 97% | 0 |
| La Cortina | Ferrol | 105 | 80% | 0 |
| Galatea | Ferrol | 116 | 61% | 0 |
| El Montón | Ferrol | 68 | 85% | 0 |
| Javier Quiroga | ENM – Marín | 10 | 80% | 0 |
| C. García Romera | ENM – Marín | 25 | 63% | 0 |
| Galeón | Madrid | 32 | 100% | 28 |
| Evaristo Díaz | Rota | 56 | 91% | 0 |
| Dorna | Rota | 40 | 83% | 0 |
| San Carlos | San Fernando | 49 | 100% | 10 |
| La Muralla | Cartagena | 147 | 100% | 24 |
| Corbeta | Palma de Mallorc | 12 | 66% | 0 |
| Bajel | Las Palmas | 100 | 67% | 0 |
| **TOTAL** | | **1.222** | **83%** | **62** |
| **ALM** | **UBICACIÓN** | **PLAZAS TOTALES** | **% OCUPACIÓN** | **LISTA DE ESPERA** |
| Fragata | Madrid | 100 | 98% | 0 |
| Goleta | Madrid | 108 | 98% | 0 |
| S. Lorenzo del P. | Cádiz | 96 | 87% | 0 |
| Vapor | Cádiz | 15 | 100% | 0 |
| Pinaza | Las Palmas | 145 | 75% | 0 |
| Carabela | Rota | 264 | 65% | 0 |
| Bergantín | Palma de Mallorc | 8 | 100% | 0 |
| GM. Chereguini | Cartagena | 69 | 100% | 24 |
| Galera | Cartagena | 88 | 95% | 17 |
| Balandra | Ferrol | 278 | 85% | 0 |
| Galeaza | San Fernando | 176 | 100% | 70 |
| **TOTAL** | | **1.347** | **91%** | **111** |

FIGURA II (2.10.2)-9 Fuente: Armada

En general, las residencias han sufrido un incremento de solicitudes de alojamiento, siendo este más acusado en las de Cartagena, donde se mantiene la lista de espera de cerca de un año, y en las de Rota, donde se deniegan entre un 15% y un 45% de las solicitudes como RLA y RMDA.

La situación en Madrid es mucho más acusada: la RLA Navío alcanza su capacidad límite en ciertas épocas del año, y el resto están prácticamente al 97% de ocupación.

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.

**c. 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 la figura a continuación, 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.

| RLM | UBICACIÓN | PLAZAS TOTALES | % OCUPACIÓN | LISTA DE ESPERA |
|---|---|---|---|---|
| Casa Aviador | Madrid | 13 | 98% | 1.745 |
| Casa del S/OF | Madrid | 5 | 91% | 736 |
| TROPA | Madrid | 4 | 84% | 2 |
| EVA 9 | MOTRIL (GRANADA) | 7 | 0% | 0 |
| GRUALERCON | GANDO | 8 | 100% | 3 |
| BALAN | LANZAROTE | 30 | 84% | 0 |
| ACGMACAN (OFIC) | Las Palmas de GC. | 12 | 66% | 0 |
| ACGMACAN (OF/PROTOCOLO) | Las Palmas de GC. | 4 | 25% | 0 |
| ACGMACAN (SUB) | Las Palmas de GC. | 21 | 80% | 0 |
| OFICIALES | B.A. LEÓN | 5 | 20% | 0 |
| SUBOFICIALES | B.A. LEÓN | 9 | 0% | 0 |
| MTM | B.A. LEÓN | 20 | 5% | 0 |
| ACAR GETAFE | Getafe, Madrid | 22 | 64% | 0 |
| PAB OFICIALES AGR ACAR TABLADA | SEVILLA | 22 | 91% | 0 |
| PAB SUBOFICIALES AGR ACAR TABLADA | SEVILLA | 12 | 83% | 0 |
| PAB TROPA AGR ACAR TABLADA | SEVILLA | 8 | 75% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | San Javier, Murcia | 24 | 88% | 0 |
| MTM | San Javier, Murcia | 36 | 0% | 0 |
| MTM | CUATRO VIENTOS, Madrid | 8 | 50% | 0 |
| SUBOFICIALES | CUATRO VIENTOS, Madrid | 4 | 50% | 0 |
| OFICIALES | CUATRO VIENTOS, Madrid | 2 | 50% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | EL GATO (B.A TORREJON) | 80 | 95% | 0 |
| TROPA UNAMUNO y CERVANTES | B.A TORREJON | 36 | 75% | 0 |
| RM Oficiales El Cierzo | B.A. ZARAGOZA | 20 | 90% | 0 |
| RM Suboficiales | B.A. ZARAGOZA | 35 | 57% | 0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| RM MTM | B.A. ZARAGOZA | 12 | 75% | 0 |
| OFICIALES | ALA 11 | 8 | 0% | 0 |
| OFICIALES | ALA 14 | 7 | 0% | 0 |
| SUBOFICIALES | ALA 14 | 10 | 0% | 0 |
| TROPA | ALA 14 | 30 | 0% | 0 |
| Pabellón de Cuadros de Mando | BA. Talavera la Real | 108 | 9% | 0 |
| Pabellón de Tropa | BA. Talavera la Real | 84 | 2% | 0 |
| OFICIALES | GETAFE, Madrid | 2 | 100% | 2 |
| SUBOFICIALES | GETAFE, Madrid | 3 | 100% | 1 |
| MTM | GETAFE, Madrid | 6 | 67% | 0 |
| OFs/SUBOF | SON SAN JUAN, Palma | 2 | 100% | 0 |
| MTM | SON SAN JUAN, Palma | 1 | 100% | 0 |
| OFs/SUBOF | ARMILLA, Granada | 32 | 56% | 0 |
| SUBOFICIALES | ARMILLA, Granada | 24 | 96% | 0 |
| MTM | ARMILLA, Granada | 74 | 97% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | B.A. MÁLAGA | 14 | 50% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | B.A. MÁLAGA | 15 | 53% | 0 |
| MTM | B.A. MÁLAGA | 33 | 12% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | BA Alcantarilla | 45 | 67% | 0 |
| MTM | BA Alcantarilla | 6 | 33% | 0 |
| Pabellón de Cuadros de Mando | GRUEMA | 8 | 50% | 0 |
| Pabellón de Tropa | GRUEMA | 3 | 100% | 0 |
| **TOTAL** | | **952** | **57%** | **6** |

| ALM | UBICACIÓN | PLAZAS TOTALES | % OCUPACIÓN | LISTA DE ESPERA |
|---|---|---|---|---|
| Casa del Aviador | Madrid | 123 | 100% | 25 |
| Casa del S/OF | Madrid | 88 | 100% | 17 |
| TROPA | Madrid | 258 | 100% | 46 |
| EVA-1 | EL FRASNO (ZARAGOZA) | 11 | 100% | 0 |
| EVA-2 | VILLATOBAS (TOLEDO) | 17 | 100% | 0 |
| EVA-3 | CONSTANTINA (SEVILLA) | 26 | 42% | 0 |
| EVA-4 | ROSAS (GIRONA) | 23 | 87% | 0 |
| EVA-5 | ALCOY (ALICANTE) | 8 | 0% | 0 |
| EVA-7 | SÓLLER (MALLORCA) | 33 | 85% | 0 |
| EVA-9 | MOTRIL (GRANADA) | 18 | 11% | 0 |
| EVA-10 | NOYA (LA CORUÑA) | 129 | 33% | 0 |
| EVA-11 | ALCALÁ DE LOS GAZULES (CÁDIZ) | 15 | 53% | 0 |
| EVA-12 | ESPINOSA DE LOS MONTEROS (BURGOS) | 21 | 76% | 0 |
| EVA-13 | TOTANA (MURCIA) | 12 | 33% | 0 |
| GRUALERCON | GANDO | 23 | 100% | 0 |
| BALAN | LANZAROTE | 79 | 90% | 0 |
| BA GANDO (OFIC) | GANDO | 20 | 70% | 0 |
| BA GANDO (SUB) | GANDO | 60 | 100% | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| BA GANDO (TROP) | GANDO | 95 | 72% | 0 |
| ACGMACAN (OFIC) | Las Palmas de GC. | 26 | 100% | 8 |
| ACGMACAN (SUB) | Las Palmas de GC. | 21 | 100% | 0 |
| ACGMACAN (TROP) | Las Palmas de GC. | 47 | 81% | 0 |
| OFICIALES | B.A. LEÓN | 18 | 39% | 0 |
| SUBOFICIALES | B.A. LEÓN | 20 | 120% | 0 |
| MTM | B.A. LEÓN | 70 | 66% | 0 |
| CUADROS DE MANDOS | ACAR EL PRAT | 11 | 91% | 0 |
| MTM | ACAR EL PRAT | 45 | 91% | 0 |
| GRUAUT | ACAR GETAFE | 23 | 83% | 0 |
| GRUTRA | ACAR GETAFE | 13 | 100% | 0 |
| CLOMA | ACAR GETAFE | 3 | 100% | 0 |
| CLOTRA | ACAR GETAFE | 8 | 100% | 0 |
| E0128 | ACAR GETAFE | 80 | 66% | 0 |
| E0112 | ACAR GETAFE | 68 | 88% | 0 |
| E0113 | ACAR GETAFE | 91 | 87% | 0 |
| LOS COGORROS | NAVACERRADA | 6 | 0% | 0 |
| NAVACERRADA | NAVACERRADA | 12 | 0% | 0 |
| PAB OFI AGR. ACAR TABLADA | SEVILLA | 55 | 100% | 0 |
| PAB SUBOF AGR. ACAR TABLADA | SEVILLA | 68 | 100% | 2 |
| PAB TROPA AGR. ACAR TABLADA | SEVILLA | 152 | 100% | 0 |
| OFICIALES | AGA, S. Javier | 19 | 79% | 0 |
| SUBOFICIALES | AGA, S. Javier | 51 | 76% | 0 |
| TROPA | AGA, S. Javier | 186 | 56% | 0 |
| MTM | CUATRO VIENTOS, Madrid | 319 | 92% | 0 |
| SUBOFICIALES | CUATRO VIENTOS, Madrid | 35 | 100% | 53 |
| OFICIALES | CUATRO VIENTOS, Madrid | 12 | 100% | 37 |
| CUMA | TORREJÓN, Madrid | 511 | 92% | 23 |
| MTM | TORREJÓN, Madrid | 606 | 74% | 0 |
| RM Oficiales “El Cierzo” | B.A. ZARAGOZA | 63 | 100% | 7 |
| RM Suboficiales | B.A. ZARAGOZA | 124 | 100% | 24 |
| RM MTM | B.A. ZARAGOZA | 447 | 94% | 0 |
| OFICIALES | B.A. MORÓN, Sevilla | 49 | 31% | 0 |
| SUBOFICIALES | B.A. MORÓN, Sevilla | 83 | 86% | 2 |
| MTM | B.A. MORÓN, Sevilla | 134 | 100% | 31 |
| OFICIALES | ALBACETE | 46 | 85% | 0 |
| SUBOFICIALES | ALBACETE | 53 | 100% | 0 |
| MTM | ALBACETE | 130 | 69% | 0 |
| Pabellón de Cuadros de Mandos | BA. Talavera la Real | 108 | 44% | 0 |
| Pabellón de Tropa | BA. Talavera la Real | 84 | 38% | 0 |
| OFICIALES | GETAFE, Madrid | 27 | 89% | 0 |
| SUBOFICIALES | GETAFE, Madrid | 53 | 94% | 0 |
| MTM | GETAFE, Madrid | 145 | 90% | 0 |
| OFICIALES | SON SAN JUAN, Palma | 39 | 90% | 0 |
| SUBOFICIALES | SON SAN JUAN, Palma | 31 | 100% | 1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| TROPA | SON SAN JUAN, Palma | 63 | 98% | 7 |
| OFICIALES | B.A. MÁLAGA | 18 | 22% | 0 |
| SUBOFICIALES | B.A. MÁLAGA | 18 | 17% | 0 |
| TROPA | B.A. MÁLAGA | 73 | 55% | 0 |
| CUADROS DE MANDO | BA Alcantarilla | 54 | 93% | 0 |
| MTM | BA Alcantarilla | 183 | 60% | 0 |
| Pabellón de Cuadros de Mando | GRUEMA | 25 | 100% | 0 |
| Pabellón de Tropa | GRUEMA | 17 | 100% | 9 |
| **TOTAL** | | **5.233** | **76%** | **292** |

FIGURA II (2.10.2)-10 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Para poder atender la alta demanda en algunos ALM y RLM, el personal MTM está en habitaciones triples, y el personal de la escala de suboficiales en habitaciones dobles e incluso algunos están ocupando habitaciones inicialmente dedicadas a MTM, con baño compartido. Por otra parte, la imposibilidad de convivir con los familiares en dichas residencias dificulta la conciliación, afectando de forma directa a la moral y al rendimiento profesional, aumentando la frustración y haciendo que cada día resulte más difícil acudir al trabajo o plantearse la permanencia en el Ejército.

En el caso del personal con hijos o pareja, las opciones de alojamiento dentro del acuartelamiento no resultan adecuadas, ya que las instalaciones no están diseñadas para cubrir estas necesidades específicas. Asimismo, podría valorarse permitir el alojamiento mixto en habitaciones dobles o en aquellas que cumplan los requisitos adecuados, como medida que facilite la conciliación y apoye la estabilidad familiar de estas parejas.

En los alojamientos logísticos de las bases se observa falta de plazas libres suficientes para poder alojar al nuevo personal que se incorpora a la Unidad de manera obligatoria por razones profesionales. Así como, al militar de cambio de destino voluntario o forzoso, debido a que el índice de ocupación no solo no baja, sino que cada año sube. Y el personal que se encontraba residiendo fuera de la Base está regresando, agravando el problema. A todo esto, hay que sumar la elevada antigüedad de los edificios, que se manifiesta en averías, obras y habitaciones bloqueadas, mermando aún más la disponibilidad de habitaciones libres.

### B.6 Problemas de escolarización. Desajustes en los estudios de los hijos. Estudios en lenguas cooficiales.

Con respecto a la problemática a la que se enfrentan los militares en la escolarización de los hijos, con motivo de su movilidad, no ha cambiado en el último año. Por lo tanto, los problemas descritos y las recomendaciones incluidas en el pasado informe del año 2024 continuan siendo válidas para este año 2025. 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.

El denominador común en materia de escolarización para las unidades destacadas en el extranjero es la ausencia de centros educativos españoles, lo que obliga a depender de colegios internacionales. Estos centros suelen estar subvencionados por los países que aportan personal militar a la Unidad correspondiente, estableciendo así sus propias prioridades y tarifas de admisión.

A ello se añade la publicación tardía de los destinos en el extranjero, lo que complica notablemente la escolarización, ya que debe realizarse fuera de los plazos ordinarios. Además, la mayoría del personal extranjero conoce su destino con suficiente antelación —en algunos casos, con hasta un año de margen—, lo que les permite matricular a sus hijos antes y acceder a una mayor oferta de plazas. Como consecuencia, el personal español suele disponer de escasas vacantes, viéndose en ocasiones obligado a buscar alternativas o, en casos extremos, a mantener a su familia en territorio nacional y trasladarla al destino al año siguiente.

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 un año más, 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 (actualización 2005)

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 20 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 2025 (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** | 127,7 | 5,1 | 89,7 | 6,3 |
| **HOTELES: Estrellas oro** | | | | |
| ★ ★ ★ ★ ★ | 291,0 € | 5,2 | 201,3 € | 5,5 |
| ★ ★ ★ ★ | 131,6 € | 4,6 | 101,5 € | 5,4 |
| ★ ★ ★ | 103,7 € | 5,7 | 74,7 € | 6,5 |
| ★ ★ | 87,2 € | 5,0 | 52,0 € | 9,0 |
| ★ | 85,3 € | 4,2 | 48,6 € | 9,2 |
| **HOSTALES: Estrellas plata** | | | | |
| *** y ** | 75,4 € | 6,6 | 37,7 € | 11,4 |
| * | 74,9 € | 5,7 | 35,1 € | 5,0 |

[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). Año 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, e incluso de los hostales de 1 y 2 estrellas, siempre está por encima de

las indemnizaciones del grupo 2 (Oficiales y suboficiales) y del grupo 3 (MTM) que sólo podrían optar a los hoteles y hostales que facturen por debajo de la media o 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 Comunidades Autónomas más caras son Baleares, Madrid, Canarias, Cataluña y Andalucía, por ese orden, con una tarifa media diaria superior a 122 euros. Se han resaltado en rojo las CC.AA. que superan los 100 € de media diaria.

| TARIFA MEDIA DIARIA (ADR) | |
|---|---|
| **Andalucía** | 122,4 € |
| Aragón | 79,1 € |
| Asturias, Principado de | 83,2 € |
| **Balears, Illes** | 157,8 € |
| **Canarias** | 142,4 € |
| Cantabria | 95,0 € |
| Castilla y León | 72,1 € |
| Castilla - La Mancha | 73,0 € |
| **Cataluña** | 133,2 € |
| **Comunitat Valenciana** | 105,4 € |
| Extremadura | 68,5 € |
| Galicia | 76,9 € |
| **Madrid, Comunidad de** | 148,2 € |
| Murcia, Región de | 76,4 € |
| Navarra, Comunidad Foral de | 78,9 € |
| **País Vasco** | 121,6 € |
| Rioja, La | 83,5 € |
| Ceuta | 78,3 € |
| Melilla | 84,8 € |
| **TOTAL** | **127,7 €** |

FIGURA II (2.10.3)-3 Fuente: INE. Coyuntura Turística Hotelera (EOH/IPH/IRSH). Año 2025

Estando los militares sometidos a una especial movilidad es necesario actualizar con carácter urgente las cuantías de la indemnización por razón del servicio o incorporar unas indemnizaciones específicas para los militares, debido a 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 parte de la manutención de la dieta y es fijada por los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos y de la Armada.

**C. 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.

La cuantía de la IRE se determinará mediante un porcentaje de la dieta entera, hasta un máximo del 80%, 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 16 indica el esfuerzo de personal destacado en operaciones en el exterior que realizan nuestras FAS, alcanzándose en 2025 la cifra de 21.696 militares, 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

Como hemos explicado anteriormente, 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 (traslados) o simplemente un movimiento temporal (desplazamiento), y se pueden deber, no sólo a un cambio de destino, sino a los ejercicios, maniobras, despliegues, comisiones, o exigencias necesarias en la continua preparación del militar, como cursos para los ascensos, de formación o de especialización.

Las conclusiones reseñadas en este apartado son similares a las que se recogieron en el informe del año 2024, debido a que la situación de los militares que deben trasladarse o desplazarse no ha variado. No ha habido cambios en la legislación, tampoco se han actualizado de las indemnizaciones ni se han incorporado nuevas ayudas a la movilidad geográfica. En la parte IV de este informe se exponen las recomendaciones que se proponen en el ámbito de la movilidad geográfica, como consecuencia de las siguientes conclusiones:

- 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 11.000, durante el año 2025, lo que supone el 9,5%. 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, en realidad, 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 no han tenido 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, normalmente 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 2025, 24.046 militares son los perceptores que anualmente reciben la compensación económica, lo que supone un 20,6% 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 Mallorca.

- 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 más 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 residencias o 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 concede las competencias de educación a las CC.AA. las cuales desarrollan sistemas diferentes, currículos educativos distintos y emplean lenguas cooficiales. Todo ello 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. Esto 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.
- En los últimos años la política de las Comunidades está cambiando, promoviendo la educación gratuita de los niños de 0 a 3 años en los centros públicos y subvencionando los privados. 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 y 2025 se promulgó el Real Decreto 373/2025, de 6 de mayo, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas (y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil, que no viene al caso) para el año 2025. Dicha norma autorizó la convocatoria de un total de 2847 plazas (son 519 más que en 2024), desglosadas de la siguiente forma:

- Para el ingreso en los centros docentes de formación de las Fuerzas Armadas:
  - 1262 plazas de ingreso directo: de ellas 1073 para ingreso como militar de carrera y 189 para ingreso como militares de complemento a los diferentes cuerpos y escalas. Esto supone un incremento global de 247 plazas respecto al año 2024, lo que señala una tendencia al incremento.
  - 1585 plazas de promoción (272 más respecto a 2024).
- Para el acceso a una relación de servicios de carácter permanente: según Resolución 452/08236/25 de la Subsecretaría de Defensa, 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:

- 7 plazas para militares de complemento.
- 1000 plazas para militares de tropa y marinería (igual que en 2022, 2023 y 2024, ver apartado 1.1.3).

Para reservistas voluntarios se autorizan 400 plazas para el conjunto de las Fuerzas Armadas (fueron 250 en el año 2022, 300 en el año 2023 y 350 en el año 2024).

Las plazas de acceso directo para oficiales, ofertadas en el año 2025, se incrementaron en 97 con respecto al año 2024, pasando así de 841 a 938. Lo que supone una nueva oferta anual al alza, ya que en 2023 fueron 712 plazas las que se ofrecieron.

En la distribución general de plazas (938), se ofertaron 744 para los ejércitos y la Armada, y 194 para los Cuerpos Comunes, distribuidas estas últimas de la siguiente manera:

- Cuerpo Jurídico Militar: 18 plazas (15 en 2024).
- Cuerpo Militar de Intervención: 17 plazas (16 en 2024).
- Cuerpo Militar de Sanidad:
  - Especialidad fundamental de Medicina con titulación: 65 plazas (64 en 2024).
  - Especialidad fundamental de Medicina sin titulación: 42 plazas (39 en 2024).
  - Especialidad fundamental de Farmacia: 7 plazas (6 en 2024).
  - Especialidad fundamental de Veterinaria: 2 plazas.
  - Especialidad fundamental de Odontología: 2 plazas (1 en 2024).
  - Especialidad fundamental de Psicología: 4 plazas (3 plazas en 2024).
  - Especialidad fundamental de Enfermería: 37 plazas (30 en 2024).
- Cuerpo de Músicas Militares: sin oferta.

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 2025.

| PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO PARA OFICIALES AÑO 2025 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CUERPO / ESCALA | | PLAZAS | SOLICITUDES | | | INGRESOS | | |
| | | | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL |
| Cuerpos Generales e Infantería de Marina. | Directo sin titulo | 409 | 1142 | 312 | 1454 | 357 | 52 | 409 |
| | Directo con titulo | 179 | 133 | 25 | 158 | 43 | 7 | 50 |
| Cuerpo de INTENDENCIA del ET, AR y EA. | Directo | 54 | 99 | 51 | 150 | 38 | 7 | 45 |
| Cuerpo de INGENIEROS del ET, AR y EA. E. de OFICIALES | Directo | 32 | 43 | 12 | 55 | 13 | 6 | 19 |
| Cuerpo de INGENIEROS del ET, AR y EA. E. TÉCNICA de OFICIALES | Directo | 70 | 52 | 11 | 63 | 21 | 2 | 23 |
| Cuerpo JURÍDICO Militar | Directo | 18 | 66 | 77 | 143 | 7 | 7 | 14 |
| Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN | Directo | 17 | 19 | 35 | 54 | 1 | 6 | 7 |
| Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA con titulación | Directo | 65 | 22 | 15 | 37 | 9 | 4 | 13 |
| Cuerpo Militar de Sanidad MEDICINA sin titulación | Directo | 42 | 117 | 200 | 317 | 18 | 24 | 42 |
| Cuerpo Militar de Sanidad FARMACIA con titulación | Directo | 7 | 13 | 23 | 36 | 3 | 4 | 7 |
| Cuerpo Militar de Sanidad VETERINARIA con titulación | Directo | 2 | 5 | 26 | 31 | 0 | 2 | 2 |
| Cuerpo Militar de Sanidad ODONTOLOGÍA con titulación | Directo | 2 | 6 | 8 | 14 | 1 | 1 | 2 |
| Cuerpo Militar de Sanidad PSICOLOGÍA con titulación | Directo | 4 | 19 | 50 | 69 | 0 | 4 | 4 |
| Cuerpo Militar de Sanidad ENFERMERIA con titulación. EOE | Directo | 37 | 98 | 186 | 284 | 17 | 20 | 37 |
| Cuerpo de MÚSICA Militares. | Directo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | | 938 | 1834 | 1031 | **2865** | 528 | 146 | **674** |

FIGURA II (3.1)-1 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En cuanto a las solicitudes para el proceso del año 2025, 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 4,3% respecto del año 2024, pasando de las 2993 solicitudes de entonces, a 2865 en el año 2025, y de una ratio de 3,55 solicitantes por plaza a 3. Cabe señalar que en 2021, solo cuatro años antes, esa ratio era de 6,25 solicitantes por plaza.

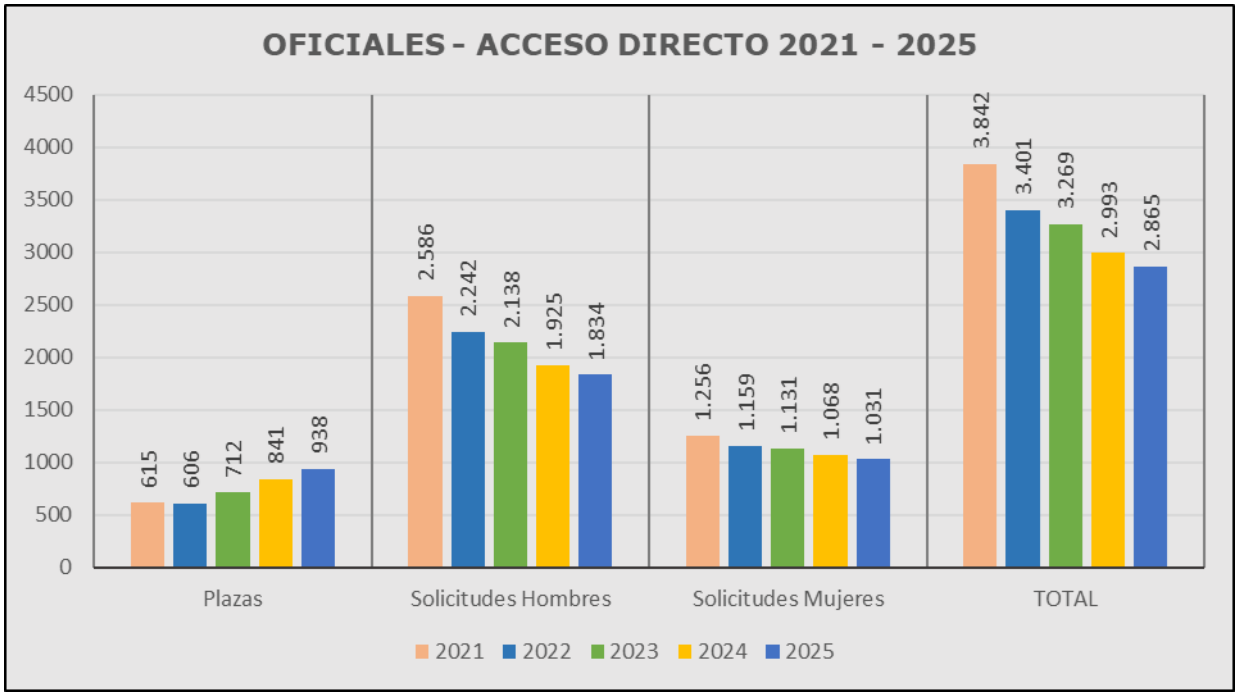



FIGURA II (3.1)-2 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

De lo anterior se deduce que el interés por el acceso a las escalas de oficiales de las Fuerzas Armadas sigue descendiendo, constituyendo en consecuencia un motivo de preocupación. Es urgente analizar las causas del interés cada vez más escaso.

Se presentan seguidamente las notas mínimas de acceso a las academias de oficiales (Academia General Militar -AGM-, Escuela Naval Militar -ENM-, Academia General del Aire -AGA- y del Espacio y Academia Central de la Defensa -ECD-) sin titulación, desagregadas por hombres y mujeres. Como puede observarse, siendo un 14 la máxima nota que se puede obtener en la PAU, 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 | **11,486** | **11,456** | **11,830** | **12,464** | |
| CUERPO MILITAR DE SANIDAD (MEDICINA). SIN TITULACIÓN | | | | | **12,600** |

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 | **147,507** | **148,115** | **161,003** | |
| Cuerpos de INGENIEROS | **84,227** | **84,004** | **105,792** | |
| Cuerpos de INGENIEROS. Escala Técnica de Oficiales | **73,913** | **145,12** | **90,615** | |
| Cuerpo JURÍDICO Militar | | | | **211,958** |
| Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN | | | | **216,093** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. MEDICINA con Titulación | | | | **203,295** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. FARMACIA | | | | **250,295** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. VETERINARIA | | | | **264,566** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. ODONTOLOGÍA | | | | **263,654** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. PSICOLOGÍA | | | | **264,315** |
| Cuerpo Militar de Sanidad. ENFERMERÍA | | | | **251,276** |
| 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 373/2025, de 6 de mayo, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas (y de la Guardia Civil) para el año 2025, se publicó la Resolución 452/38207/2025, de 8 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 2025. Para representar de modo unificado todas las plazas de las escalas 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:

**PLAZAS Y SOLICITUDES DE ACCESO DIRECTO E INGRESOS PARA SUBOFICIALES AÑO 2025**

| CUERPO / ESCALA | | PLAZAS | SOLICITUDES | | | INGRESOS | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL |
| CUERPOS GENERALES Y DE INFANTERÍA DE MARINA. ESCALA SUBOFICIALES | Directo SIN TITULO | **232** | 756 | 185 | **941** | 198 | 36 | **234*** |
| | Directo CON TITULO | **70** | 231 | 19 | **250** | 49 | 5 | **54** |
| **TOTAL** | | **302** | 987 | 204 | **1191** | 247 | 41 | **288** |
| CUERPO DE MÚSICAS MILITARES. ESCALA SUBOFICIALES | Directo | **22** | 251 | 58 | **309** | 18 | 3 | **21** |
| **TOTAL** | | **324** | 1238 | 262 | **1500** | 265 | 44 | **309** |

* Por acumulación de las plazas se suman dos de "con titulación previa" a "sin titulación previa" en la Armada

FIGURA II (3.1)-5 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

De las 302 plazas para acceso a los cuerpos generales e Infantería de Marina, se ofertaron 70 con exigencia previa de titulación de técnico superior (en 2024, fueron 46 para 219 plazas). Si bien se ha aumentado en 85 plazas (de 239 en 2024 a 324 en 2025), el número de solicitudes ha pasado de 1507 en 2024 a 1500 en 2025, 7 menos. Se observa, por tanto, que el número de solicitudes por plaza, ha caído respecto al año 2024, pasando de 6,31 aspirantes por plaza a 4,63 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 2025 quedaron sin cubrir 15 plazas de las ofertadas (324 vs 309).

En el siguiente gráfico se recoge esa evolución:

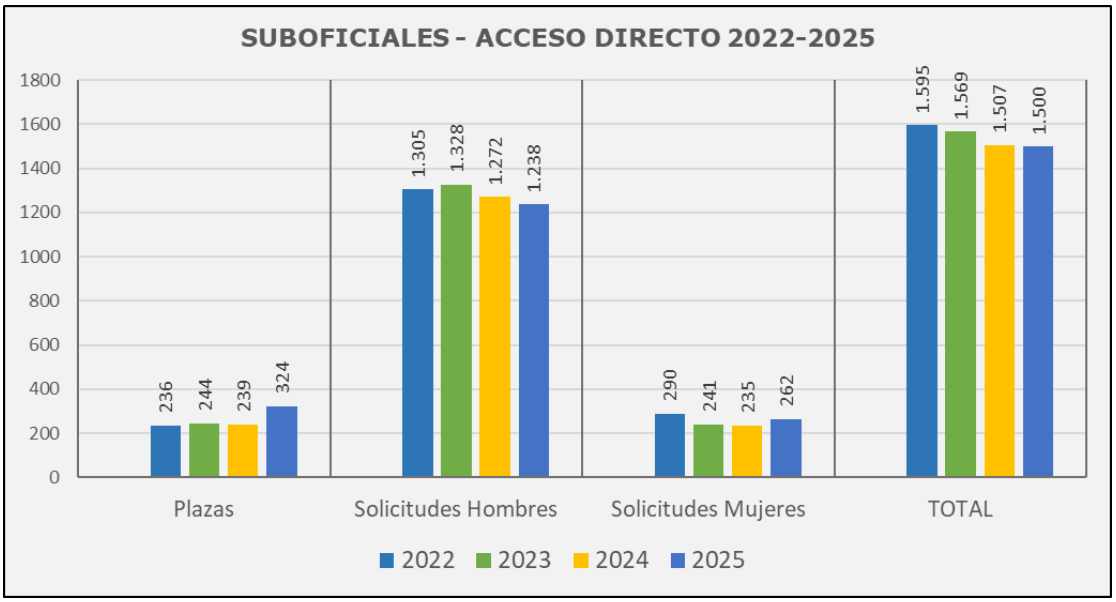



FIGURA II (3.1)-6 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

De los datos reflejados en la figura, se desprende que la disminución en solicitudes con respecto al año 2024 se ha dado en los hombres, aumentando sensiblemente en las mujeres.

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** | **EJÉRCITO DE TIERRA** | **CUERPO GENERAL ARMADA** | **CUERPO INFANTERÍA DE MARINA** | **EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO** |
| Vía a) | 10,180 | 9,744 | 12,064 | 10,560 |
| Vía b) | 5,000 | 5,450 | 9,050 | 5,270 |
| Vía c) | 1,500 | 1,500 | 5,000 | 1,500 |

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 que se va 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.

FIGURA II (3.1)-7 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

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 INFANTERÍA DE MARINA** | **EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO** |
| 9,040 | 10,920 | 15,967 | |

NOTA:

- Título de técnico superior de Formación Profesional.
- Título de grado de la misma rama de conocimiento que el título de técnico superior que se va a cursar.

FIGURA II (3.1)-8 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Por Resolución 452/38031/2025, de 27 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, 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 4442 plazas correspondientes al primer ciclo de selección y otras 4442, ofertadas posteriormente para el segundo ciclo. En total 8884 plazas para los dos ciclos del año 2025 (en el año 2024 se ofertaron 8062 plazas), distribuyéndose así:

| OFERTA DE PLAZAS ACCESO ESCALA MTM 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| OFERTA MTM | CICLO Nº 1 | CICLO Nº 2 | TOTAL OFERTA CICLOS | SOLICITUDES | | TOTAL SOLICITUDES |
| | | | | H | M | |
| EJÉRCITO DE TIERRA | 3.200 | 3.200 | 6.400 | 12.366 | 3.218 | 15.584 |
| ARMADA | 662 | 662 | 1.324 | 4.467 | 1.162 | 5.629 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | 580 | 580 | 1.160 | 6.621 | 1.723 | 8.344 |
| TOTAL | 4.442 | 4.442 | 8.884 | 23.454 | 6.103 | 29.557 |

Figura II (3.1)-9 Fuente: Subsecretaría de Defensa

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 ofertadas para el Ejército de Tierra, las personas extranjeras que pudieron optar en concurrencia con las personas nacionales fue de 160 para el primer ciclo y 224 más para el segundo ciclo. En total 384, lo que supone 212 plazas más que en 2024. En el gráfico se muestran las plazas ofertadas y las solicitudes presentadas en los cuatro últimos años.

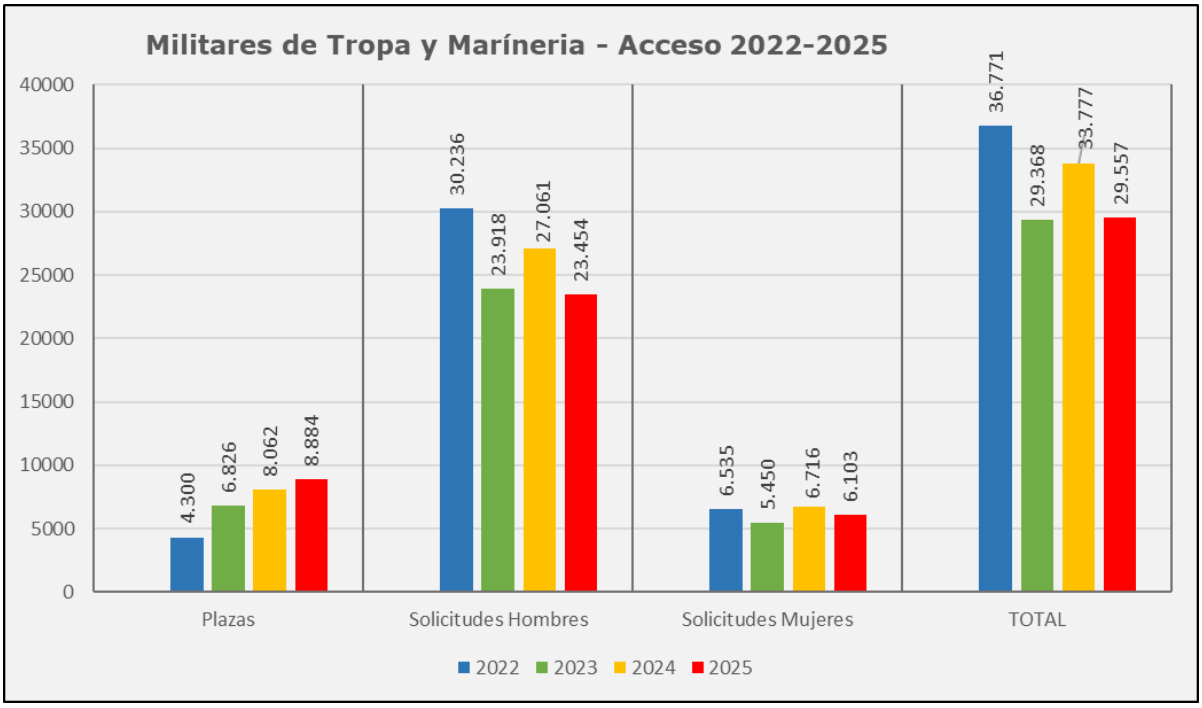



FIGURA II (3.1)-10 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Se observa que el número de plazas ofertadas se ha incrementado en 2025 en un 10,20% (pasando

de 8062 a 8884). Sin embargo, ese incremento de plazas no lleva aparejado un incremento de solicitudes, y se pasa de 33.777 en 2024 a 29.557 en 2025, lo que representa 4220 solicitudes menos, siendo más significativo el descenso en las solicitudes de hombres.

En consecuencia, la relación solicitante/plaza baja de 4,20 a 3,32. Ni siquiera supone 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 2013-2025. El desplome de esa ratio, que llegó a casi 28 aspirantes por plaza, apenas fue corregido en los años 2021 y 2022. Y, alcanzado 2025, 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.

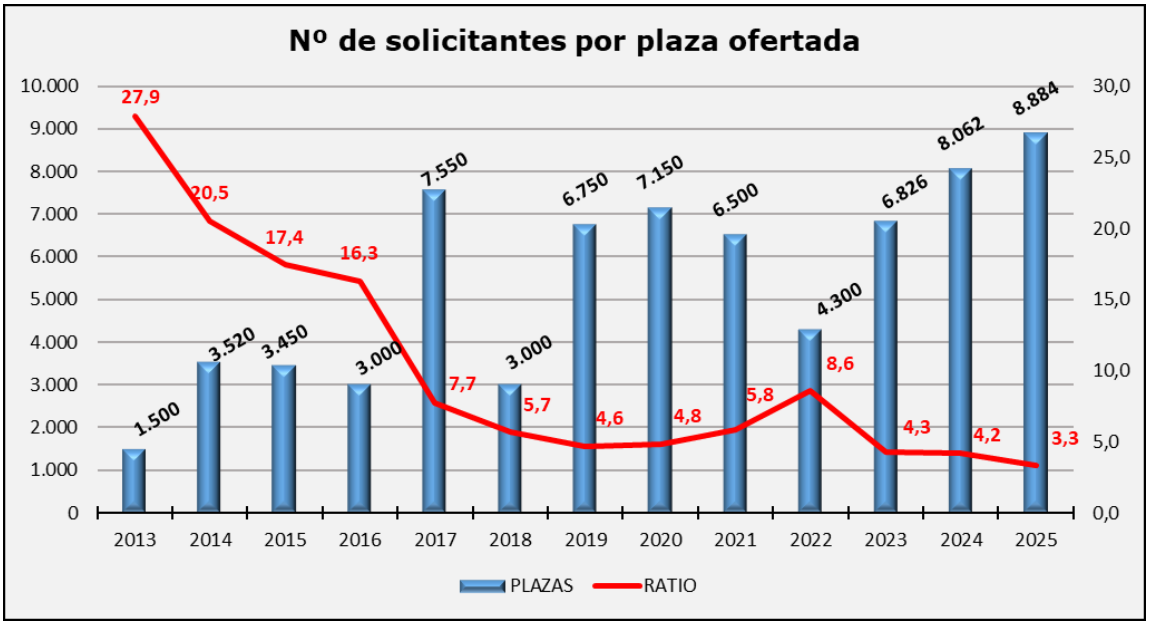



FIGURA II (3.1)-11 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Conviene señalar que el total de las 29.557 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 8884 plazas ofertadas, firmaron el compromiso inicial 6245 alumnos (5476 hombres y 769 mujeres).

## 3.2. SALIDAS PROFESIONALES DEL MILITAR

El Estudio Específico de este OVM, realizado el año 2024, se dedicó a "El apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral", en él se puede encontrar mucha más información y recomendaciones sobre este apartado. Sin embargo, debido a la poca variación de datos con respecto al año 2025, se incluye un pequeño resumen con los datos disponibles actualizados al año 2025 y las recomendaciones más relevantes.

El desarrollo profesional en las Fuerzas Armadas españolas se sustenta en un marco legislativo y en unas acciones específicas diseñadas para proporcionar la formación, la promoción, y facilitar el bienestar de sus miembros. Este enfoque integral no solo busca optimizar la operatividad y eficacia

de las Fuerzas Armadas, sino también ofrecer a sus integrantes oportunidades de crecimiento y desarrollo tanto dentro como fuera del ámbito militar. Además, es un eje fundamental en la configuración de la carrera militar y en su reinserción en el mercado laboral, una vez finalizado su servicio activo, pasando a ser Reservistas de Especial Disponibilidad.

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

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

Podemos decir que el desarrollo profesional dentro de las Fuerzas Armadas españolas se ha convertido en un pilar fundamental, no solo para la carrera militar, sino también para la transición al ámbito laboral civil. En este marco, destacan tres iniciativas clave: la **Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), el Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional (PAIDP) y el Plan de Actuación Anual** de la EIDP. En todo este proceso juegan un papel fundamental las **Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP)**, así como el desarrollo de la plataforma **SAPROMIL**.

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

### 3.2.1. Apoyos y programas específicos para la desvinculación del personal militar

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

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

**Guía de apoyo a la desvinculación**

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

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

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

Para el personal que no opte a RED, se contempla una prima por servicios prestados, así como el acceso a prestaciones por desempleo gestionadas por el SEPE. Se incluye además información sobre el certificado de empresa, la acreditación de competencias profesionales (a través del programa ACREDITA-Def) y el Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), que facilita la inserción laboral civil.

**Programa de Acreditación de Competencias Profesionales (ACREDITA Def)**

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

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

Las áreas profesionales cubiertas incluyen:

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

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

Para ello, el Ministerio de Defensa cuenta con sus propios asesores-evaluadores militares, acreditados por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, en todas aquellas familias profesionales de interés para el personal militar de tropa y marinería. En el año 2024 se convocó el primer procedimiento ACREDITA Def en las familias profesionales de Transporte por Carretera y Administración. En el año 2025 y 2026 se han ampliado la acreditación de competencias a otras tres familias profesionales, Informática, Seguridad y Medio Ambiente y, finalmente, Sanidad.

Todo ello ha sido posible gracias a la colaboración con las comunidades autónomas mediante la suscripción de convenios, como ha ocurrido en Andalucía, Galicia, Madrid, Murcia y Aragón, lo que ha permitido la convocatoria específica para personal militar de tropa y marinería, así como para reservistas de especial disponibilidad, en familias profesionales de interés tales como Administración

y Gestión, Auxiliar de Almacén, Vigilancia y Seguridad Privada, Protección de Personas y Explosivos, Conducción de Vehículos Pesados, Turismos y Furgonetas, Auxiliar de Oficina, Mantenimiento de Infraestructuras de Telecomunicaciones y Redes, Carrocería de Vehículos, y Electromecánica de Vehículos, entre otras.

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

**Programa CONSIGUE+**

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

Su principal acción se orienta a la impartición semipresencial de cursos para la obtención de 15 títulos de Técnico de Formación Profesional en sectores con alta demanda laboral, cuyos contenidos se adaptan a las especialidades fundamentales de las escalas de Tropa y Marinería. En el 2025, los títulos de técnico impartidos a través del programa CONSIGUE + fueron los siguientes:

| 2025<br>Especialidad formativa | Número de personal que participó |
|---|---|
| Técnico de electromecánica de vehículos | 122 |
| Técnico en instalaciones frigoríficas y climatización | 92 |
| Técnico en cocina y gastronomía | 63 |
| Técnico en emergencias sanitarias | 322 |
| Técnico en sistemas microinformáticos y redes | 112 |
| Otros | 0 |
| TOTAL | 711 |

FIGURA II (3.2.1)-1 Fuente: DIGEREM

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

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

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

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

**Programas Operativos del Fondo Social Europeo.**

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

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

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

El considerando 106 del art.º 2 del Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, (Diario Oficial de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2013), prescribe la obligatoriedad de que los Estados miembros designen una Autoridad de Gestión (AG), una Autoridad de Certificación y una Autoridad de Auditoría funcionalmente independiente para cada PO. La AG, está encuadrada dentro de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE). La UAFSE perteneciente al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social es el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del Fondo Social Europeo en España.

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

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

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

Durante el 2025 se ingresaron al presupuesto del Ministerio de Defensa los últimos pagos del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE), del Fondo Social Europeo, para la recapacitación de los militares de tropa y marinería. Con este último ingreso, el Departamento ha incrementado su presupuesto en 4.995.853 €.

Del nuevo Programa de Empleo, Educación, Formación y Economía Social (EFESO), del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), que se extenderá hasta 2029, con una senda financiera total de 13.243.402 € en términos de ayuda europea, se han presentado a la Comisión Europea los siguientes proyectos:

- ÓRGANO CENTRAL: Programa Tareas Ecuestres de la Subdirección General de Administración Periférica.

- EJÉRCITO DE TIERRA: Curso Cambio de Especialidad de los Militares de Tropa, Programa de Conductores, Curso de Técnico en Seguridad y Defensa, Curso de Buceador, Curso Avanzado de Policía Militar para Militares de Tropa y Curso de Monitor de Educación Física para Militares de Tropa y Marinería.
- ARMADA: Curso Aptitud Sanitario para MTM, Curso Aptitud Policía Naval para Tropa, Curso Obtención Aptitud Tecnología de las Comunicaciones y de la Información, Curso Aptitud Aprovisionamiento, Curso Aptitud Administración y Curso para la Obtención de la Aptitud de Hostelería.
- EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO: Curso de Cambio de Especialidad, Curso Intermedio de Gestión Ambiental y Energética, Curso de Operador de Sistemas Aéreos no Tripulados, Curso para la Obtención del Permiso Militar de Conducción, Curso de Aerotransporte de Mercancías Peligrosas y Curso de Auxiliar de Mecánico de Mantenimiento y Línea de Vuelo de Helicópteros.
- GUARDIA REAL: Curso Básico de Seguridad Militar para MTM.
- UNIDAD MILITAR DE EMERGENCIAS: Curso Básico de Emergencias para MTM, Curso Básico de Emergencias Tecnológicas y Medioambientales, Curso de Transmisiones Militares de Emergencias para MTM y Curso de Rescate en Zonas Urbanas para Militares de Tropa y Marinería.

La presentación de estos proyectos supondrá un retorno económico para el Ministerio de Defensa de 5.649.811 €, que serán pagados por la Unión Europea previsiblemente en la primavera de 2026.

**El Sistema de Apoyo al Desarrollo Profesional del Personal Militar (SAPROMIL)**

SAPROMIL es una plataforma digital gestionada por Defensa cuyo principal objetivo es facilitar la transición del personal militar profesional al mundo laboral civil, ya sea en la administración pública o en el sector privado. Representa un activo importante del Ministerio para asegurar que el ciclo profesional del militar no concluye en el cuartel, sino que se proyecta hacia el conjunto de la sociedad. Fue concebida como una herramienta dentro de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional (EIDP), recogida en la Orden Ministerial 49/2023, y es clave dentro del proceso de desvinculación profesional y reincorporación socio laboral del personal militar, especialmente de tropa y marinería (MTM) y reservistas de especial disponibilidad (RED). Actualmente se está a la espera de la puesta en marcha de la nueva plataforma SAPROMIL 4.0, que incluirá importantes mejoras al sistema.

Los objetivos de SAPROMIL son:

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

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

parte, está orientada también a las empresas y administraciones públicas que buscan profesionales cualificados.

**Funcionamiento y servicios principales de SAPROMIL**

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

- Registro y perfil profesional: El personal militar interesado puede registrarse voluntariamente en la plataforma, a través de la intranet de Defensa o en la Sede Electrónica del Ministerio de Defensa. SAPROMIL cuenta con 26.878 MTM y RED provenientes de esa escala, inscritos a fecha de septiembre de 2025 y 697 empresas registradas. En 2025, a través de la plataforma se han publicado 243 plazas de empleo y 24 formativas. En la anualidad de 2025 han obtenido contratos en el sector privado un total de 1053 RED. Una vez registrados, los usuarios pueden crear un perfil profesional e incluir la formación académica y militar, la experiencia en sus destinos, los certificados profesionales de los que disponga y competencias técnicas y capacidades y, finalmente, las preferencias de movilidad y otros sectores de interés.
- Ofertas de empleo: Las empresas colaboradoras y administraciones públicas registradas pueden publicar vacantes laborales, previa coordinación con el Área de Salidas Profesionales de DIGEREM, cumpliendo criterios de calidad en la oferta de trabajo, (carácter fijo, trabajos dignos y bien remunerados) y, por la otra parte, los usuarios pueden filtrar, buscar y postularse directamente desde la plataforma, inscribiéndose en las ofertas que se ajusten a sus intereses.

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

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

- Orientación y asesoramiento profesional: La plataforma SAPROMIL, mediante el programa "Rumbo Empleo", proporciona mentorización y asesoramiento individualizado para ayudar al militar a adaptar su perfil a las necesidades del mercado civil, a mejorar su currículum y habilidades de entrevista, a identificar itinerarios formativos adecuados. Por otra parte, también proporciona información para acceder a procesos de evaluación de competencias (PEAC).
- Formación y certificación: La plataforma proporciona información sobre iniciativas como el programa CONSIGUE+ de Formación Profesional Modular y las convocatorias para certificaciones del programa ACREDITADEF y PEAC, que se desarrollarán más adelante, así como, facilita información sobre cursos de formación complementaria, especialmente en áreas con alta empleabilidad como logística, transporte, seguridad privada, mantenimiento y también cursos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en los que los militares adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para aplicar, usar y gestionar eficazmente la tecnología al resolver problemas relacionados con la información y la comunicación.
- Empresas colaboradoras: Más de 300 empresas y organismos públicos se han adherido a SAPROMIL, incluyendo sectores como el transporte y logística, la seguridad privada, ciberseguridad, servicios públicos y administraciones locales, e ingeniería y mantenimiento industrial. Durante el año 2025, estas empresas ofertaron puestos de trabajo a través de la plataforma, tramitándose las solicitudes de 239 candidatos. De estos aspirantes, 204 inscripciones han sido realizadas por personal MTM, y de ellas, 82 por personal RED proveniente de dicha escala. Las 35 inscripciones restantes corresponden a Oficiales y Suboficiales (cuadros de mando). Debido al funcionamiento intrínseco de la plataforma SAPROMIL, en la que, tras publicarse las ofertas de las empresas a través de esta, y los candidatos interesarse por ellas, el trámite es una cuestión entre demandante y ofertante, por lo que la información sobre contrataciones producidas recae en el ámbito de la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), por lo que a no ser que las empresas o demandantes expongan al Ministerio de Defensa tal información, no está disponible el dato solicitado de colocaciones exitosas.no teniéndose constancia de cuántos de ellos fueron contratados, debido a que las empresas no informan al MINISDEF de este dato.

**CONVENIOS PARA LA INCORPORACIÓN AL ÁMBITO LABORAL CIVIL**

El Ministerio de Defensa, a través de los ejércitos y de las delegaciones y subdelegaciones de Defensa, mantiene 66 acuerdos y convenios, vigentes a comienzos del año 26 (ver en el ANEXO K los convenios reflejados actualmente en la página web de SAPROMIL), tanto con diferentes administraciones públicas, estatales, autonómicas y locales, como con entidades privadas para impulsar la incorporación al ámbito laboral civil, ya sea público o privado, del personal militar que se desvincula de las FAS.

Por otra parte, no se dispone de datos concretos de plazas reservadas o preferencias de ingreso en las diferentes empresas, ayuntamientos o policías locales. Ni tampoco se tienen datos de personal militar o de los RED (de los que 1053 se sabe que han obtenido empleo en el sector privado en 2025), que se hayan incorporado a puestos de trabajo, con motivo de estos convenios, por lo que es muy difícil valorar si estos acuerdos están dando el resultado deseado.

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

- **Convenio con Federaciones de Municipios y Provincias (FEMP)**

Los convenios suscritos entre el Ministerio de Defensa con los ayuntamientos o federaciones de municipios, como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) o la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), tienen como objetivo fomentar la contratación de personal militar en administraciones públicas locales, fundamentalmente para plazas en las policías locales o municipales.

Las principales líneas de acción incluyen:

- Reserva de plazas en oposiciones para militares con más de cinco años de servicio.
- Valoración de la permanencia en las Fuerzas Armadas, en la puntuación en el concurso de méritos.
- Facilitación de acceso a puestos de trabajo en ayuntamientos y diputaciones.
- Formación específica para adaptar perfiles militares a necesidades del sector público.

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

- **Convenio con confederaciones y federaciones de Asociaciones Empresariales.**

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

Las acciones principales incluyen:

- Prácticas profesionales en empresas asociadas a la Federación.
- Certificación de experiencia para facilitar la homologación de competencias.
- Inserción laboral directa a través de portales de empleo específicos.

Estos modelos de colaboración, entre Defensa y el sector privado, son un ejemplo de buenas prácticas en la reincorporación laboral del personal militar.

- **Convenios con Empresas del Sector Transporte**

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

Las acciones incluyen:

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

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

Los convenios entre el Ministerio de Defensa y entidades públicas como Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales o sector empresarial, impulsados por SAPROMIL en 2025, para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar, con el fin de facilitar y fomentar al personal militar y Reservistas de Especial Disponibilidad (RED) que así lo deseen el tránsito y su incorporación al mercado laboral civil y que impulsen su contratación, así como, con la reserva de plazas para MTM/RED en las policías locales y municipales, se ha realizado los siguientes:

- Adenda de prórroga al convenio con el **Consejo De Cámaras Oficiales De Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana**, para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal Militar.
- Convenio con la **Ciudad Autónoma de Melilla** para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al mundo laboral de personal militar de las fuerzas armadas.
- Acuerdo interdepartamental entre **el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes** y el Ministerio de Defensa, para la realización de actuaciones en el marco del sistema de formación profesional destinadas a los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las fuerzas armadas y los reservistas de especial disponibilidad procedentes de esa escala (RED).
- Convenio con la **Cámara oficial de Comercio, Industria y Servicios de León** para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar.
- Convenio con y la **Cámara Oficial de Comercio, industria y servicios de la provincia de Soria** para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar.
- Adenda de modificación y prórroga al convenio suscrito el 13 de mayo de 2024 entre el Ministerio de Defensa y el **Instituto Nacional de Ciberseguridad de España S.M.P.; M.P., SA** para el desarrollo de actividades que faciliten la formación y empleabilidad en ciberseguridad entre el personal militar en el ámbito de la ciberseguridad con destino a la industria del sector a nivel nacional.
- Convenio con la **Confederación de Empresarios de Melilla** para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar.
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la **Federación de Empresarios de las Pequeñas y Medianas Empresas de Melilla (PYMES)**.
- Convenio con el **Ayuntamiento de Collado Villalba** para la realización de acciones conjuntas en materia de formación y recursos humanos.
- Convenio con la **Cámara oficial de Comercio, Industria y Servicios de Burgos** para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal Militar.

- Convenio con la **Federación Empresarial Segoviana** para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal Militar.
- Convenio entre el **Servicio Público de Empleo Estatal, O. A.** y el MINISDEF para la Formación Profesional para el Empleo de los Militares de Tropa y Marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el Colectivo de Reservistas de Especial Disponibilidad de la categoría de Tropa y Marinería.
- Convenio con el **Gobierno de Aragón** para el desarrollo conjunto de un programa de acciones de orientación, mejora de la empleabilidad e incorporación laboral, así como de difusión de las convocatorias de acceso a las FAS a través del **Instituto Aragonés de Empleo**.
- Convenio con la **Comunidad Autónoma de Aragón**, para la realización de actuaciones en materia de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación dirigida a Militares con una relación de servicios de carácter temporal y reservistas de especial disponibilidad adscritos o pertenecientes al Ministerio De Defensa.
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la **Federación Aragonesa de municipios, comarcas y provincias** para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al mundo laboral de personal militar de las Fuerzas Armadas, con el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección.
- Convenio con la **Comunidad Autónoma de Galicia**, a través **de la Conselleria de Educación, ciencia, Universidades y Formación Profesional**, para la realización de actuaciones en materia de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación, dirigida a Militares con una relación de servicios de carácter temporal en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- Convenio con la **Dirección General de Tráfico** para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al ámbito laboral civil de personal Militar, así como la consideración como mérito del tiempo de servicios prestados en las FAS como MTM, para el acceso a la condición de personal laboral y funcionario de las Administraciones Publicas.
- Convenio con la **Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Cáceres** para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal Militar.
- Convenio con la **Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cantabria**, para el desarrollo de actividades que complementen la formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar.
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la **Federación Onubense de Empresarios** para el desarrollo de actividades que complementen la formación e impulsen el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar.
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y **Universidad Internacional de la Rioja** para el Desarrollo de Actividades que complementen la Formación y permitan el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal Militar.
- Convenio entre el Ministerio de Defensa y la **Diputación Provincial de Ávila** para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al mundo laboral de personal militar de las FAS.

### 3.2.2. Seguimiento del año 2025 de las 40 medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados

En relación con las 40 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 inserción en el ámbito civil de los militares que finalizan su compromiso con las Auerzas Armadas, contenidas en el informe para el estudio del régimen profesional de los MTM, aprobado por Dictamen de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, se expone la situación a 31 de diciembre de 2025.

- **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 CC.AA., corporaciones locales, y el ámbito empresarial. La Comisión no tiene gastos asociados. El RD 142/2021, de 9 de marzo, actualiza la estructura y denominación de los departamentos ministeriales participantes e incorpora la posibilidad de, en función de los asuntos a tratar, convocar a las reuniones a representantes de las Asociaciones Profesionales de las FAS, con representación en el Consejo de Personal, como así se viene produciendo desde las convocatorias de 2021.

- **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 2025: 1000 plazas por año.

En la convocatoria del año 2025 no se hizo distinción entre cabo 1º y cabo.

| CUERPO | ESCALAS DE ADSCRIPCIÓN | PLAZAS PERMANENTE 2025 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | CABO PRIMERO | CABO | TOTAL |
| ET | Agrupación de Especialidades Operativas | 357 | | 357 |
| | Agrupación de Especialidades Técnicas | 193 | | 193 |
| ARMADA | Cuerpo General | 130 | | 130 |
| | Cuerpo de Infantería de Marina | 65 | | 65 |
| EA | Cuerpo General | 255 | | 255 |
| TOTAL GENERAL | | 1.000 | | |

FIGURA II (3.2.2)-1. Fuente: DIGEREM

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

| Plazas ofertadas para el pase voluntario a la situación de reserva | | Empleo | AÑO 2025 |
|---|---|---|---|
| EJÉRCITO DE TIERRA | Cuerpo General/ Escala de tropa | Cabo Primero | 50 |
| ARMADA | Cuerpo General/ Escala de marinería | Cabo Mayor | 2 |
| | | Cabo Primero/ Cabo | 11 |
| | Cuerpo de Infantería de Marina/ Escala de tropa | Cabo Mayor | 1 |
| | | Cabo Primero/ Cabo | 5 |
| EJÉRCITO DEL AIRE | Cuerpo General/ Escala de tropa | Cabo Mayor | 31 |
| | | Cabo Primero | 0 |
| | | Cabo | 0 |
| TOTAL | | | 100 |

FIGURA II (3.2.2)-2 Fuente: DIGEREM

**Medida nº 4.** La asignación de los reservistas de especial disponibilidad (RED) se ha venido revalorizando hasta alcanzar en 2025 un importe mensual de 729,47€ para militar de tropa y marinería (MTM) y 1385,99€ para militar de complemento (MILCOM).

| Año | Importe Asignación |
|---|---|
| 2021 | 664,36 € |
| 2022 | 677,65 € |
| 2023 | 711,68 € |
| 2024 | 725,91 € |
| 2025 | 729,47 € |

FIGURA II (3.2.2)-3 Fuente: DIGEREM

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.

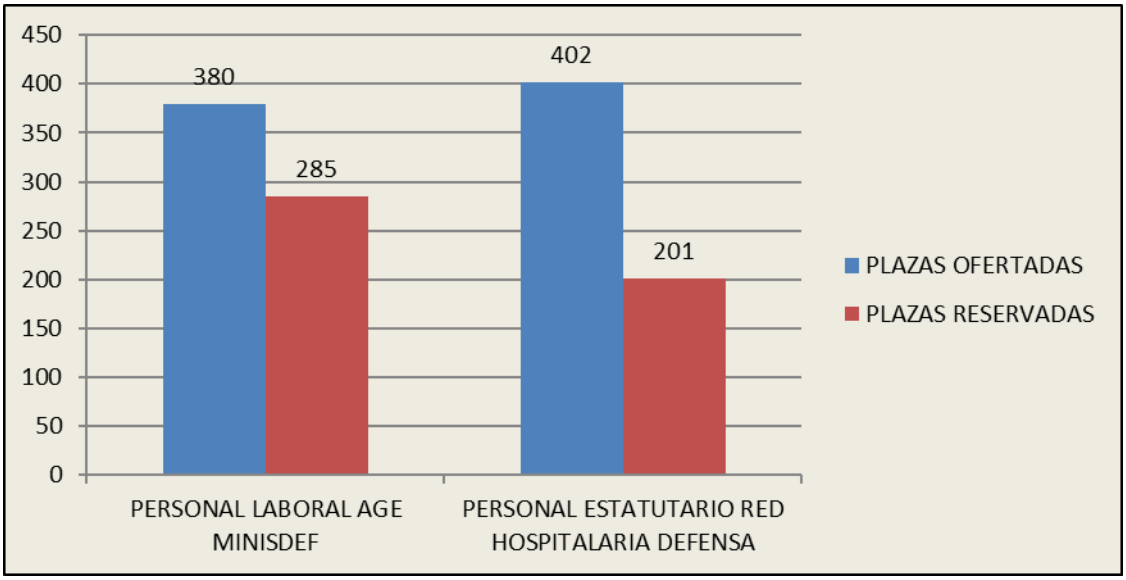



FIGURA II (3.2.2)-4 Fuente: DIGEREM

- **Medidas sobre formación**

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

Posibilidad de obtención de la titulación a través del siguiente esquema de Enseñanza Militar de Formación:

- Obtención de al menos dos primeros módulos que componen la titulación de referencia para cada especialidad, durante el periodo inicial de la Enseñanza de Formación en los Centros Docentes militares.
- Obtención de al menos un tercer módulo, a través de la estructura de la enseñanza militar como requisito para la firma del compromiso de larga duración, de acuerdo al mandato de la Orden de Defensa 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. Dichos módulos adicionales pueden cursarse de modo presencial durante el curso de ascenso al empleo de cabo, o de modo *online* a través del Programa de la Fase de Obtención del Requisito de Módulos Adicionales (FORMA) del Campus Virtual Corporativo de la Defensa.
- Obtención del resto de módulos, hasta obtener la titulación, a través del Programa Consigue +, o del sistema de becas y ayudas para la obtención de titulaciones del sistema educativo español, gestionadas por la DIGEREM, de las cuales la escala de tropa y marinería tienen la primera prioridad de asignación, disponiendo en la anualidad de 2025 de un presupuesto de 1.000.000 €.

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), para la obtención de certificados profesionales, GRADO C de la Formación Profesional, de acuerdo al RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Procedimiento de acreditación de competencias profesionales. Implementado en el ámbito del MDEF, mediante el programa ACREDITA Def, permite acreditar estándares de competencia, acumulables para la obtención del certificado profesional, o diversos módulos profesionales, de las titulaciones de la Formación Profesional (FP), a partir de la experiencia profesional o de otros cursos no incluidos en las categorías anteriores.

**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.

Por Orden de Educación 511/2025, de 14 de mayo, por la que autoriza y actualiza la impartición de Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) y Grado Medio (CFGM) de Formación Profesional en centros docentes militares, se han acreditado 3 nuevos centros para el EA y 1 en la Academia Central de la Defensa para la impartición de formación profesional, alcanzando la cifra de 13 centros docentes militares habilitados para impartir Formación Profesional, 10 de ellos para la impartición de CFGS y 9 de ellos para la impartición de CFGM.

**Medida nº 8.** Una vez consolidada la implantación del Programa CONSIGUE +, durante 2025 se han impartido módulos correspondientes a 5 Títulos de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional, en materias de interés militar y de títulos de referencia para distintas especialidades de la escala de tropa y marinería .

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.

Por otro lado, durante 2025, se ha alcanzado un total de 45 Centros Docentes Militares de Formación (CMDF) de Enseñanza Superior, Medía o Básica, de enseñanza de perfeccionamiento o de enseñanza de formación formal y no formal, quedan conectados a la Red Académica de investigación española (Red IRIS).

**Medida nº 10.** Continúa la impartición del curso de aptitud pedagógica para personal militar de tropa y marinería que les habilita para impartir docencia. Establecido el Curso de aptitud pedagógica para personal militar de tropa y marinería y adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Desde la primera edición en 2019 se han realizado 6 ediciones con un total de 159 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, tal y como se determina en el apartado anterior .

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

**Medida nº 13.** La cuantía de los recursos asignados a becas y ayudas para la realización de estudios de todos los niveles educativos, con prioridad para el personal de las escalas tropa y marinería y RED, se ha incrementado desde el curso académico 2018/2019 hasta el curso académico 2025/2026 en más de un 560% (de 150.000 € en 2018 a 1.000.000 € en 2025).

| Año | Número de becas para MTM | Recurso económico |
|---|---|---|
| 2020/ 2021 | 177 | 248.336,29 € |
| 2021/ 2022 | 340 | 268.520,17 € |
| 2022/ 2023 | 366 | 350.000,00 € |
| 2023/ 2024 | 618 | 463.199,72 € |
| 2024/2025 | 697 | 924.857,28 € |
| **2025/2026** | **739** | **1.000.000,00 €** |

FIGURA II (3.2.2)-5 Fuente: DIGEREM

**Medida nº 14**. Respecto del Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), se han establecido nuevas normas que facilitan y agilizan su gestión y expedición, asimismo se ha adaptado al vigente Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se ha diseñado un nuevo formato de certificado para que la información plasmada sea lo más completa posible y se adecue a las exigencias del mercado laboral. Hasta el momento se han firmado 1524 certificados de formación y experiencia profesional (CFyEP) con el nuevo modelo, que, junto con los 2533 del modelo anterior, suponen 4057 certificados firmados desde su implantación en 2021.

**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.

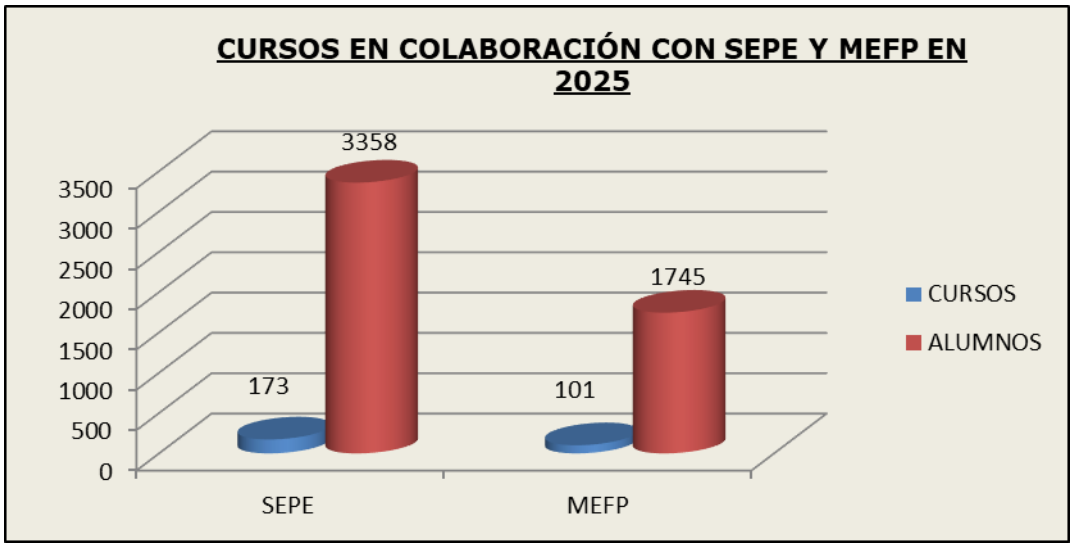



FIGURA II (3.2.2)-6 Fuente: DIGEREM

Se está realizando un estudio para identificar los estándares de competencia (anteriormente denominadas "unidades de competencia") que proporcionan los cursos de perfeccionamiento, con la finalidad de que se reconozcan para lo obtención de los certificados profesionales que contengan esos mismos estándares de competencia.

En este sentido se busca sincronizar los cursos específicamente militares (243); identificando aquellos susceptibles de modificación y posterior inclusión en los catálogos de certificados profesionales del MEFP.

En estudio la creación de cursos de perfeccionamiento para MTM basados en Certificados Profesionales.

Se han modificado las normas para la elaboración del certificado de formación y experiencia profesional para expresar la experiencia en términos de unidades de competencia (ahora denominados "estándares de competencia"), instrumento admitido tanto en el mercado laboral como por las administraciones públicas.

En colaboración con el SEPE, y desde la anualidad de 2023 en colaboración con el MEFPD por ser este ministerio el que recibe la competencia, se han realizado desde 2018 más de 700 cursos para la obtención de certificados profesionales, con más de 15.000 alumnos. Queda establecido de forma sistemática un procedimiento anual para la obtención de dichos certificados profesionales con fondos del Acuerdo anual con el MEFPD.

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

**Medida nº 17.** Consolidado el programa REFUERZA de becas dirigidas a los RED, que les permite formarse en un Título de Técnico Medio (TTM) de FP. Igualmente, el Programa CONSIGUE+, incluye a los RED como posibles peticionarios de módulos de un Título de Técnico.

Se han modificado las bases reguladoras del programa de becas y ayudas: pueden ser solicitadas por RED para todos los niveles académicos (Formación Profesional, Grado, Postgrado y Máster).

- **Medidas en el 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 9876 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, ADIF, 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.

| 2025 | CONVOCATORIAS | PLAZAS RESERVADAS |
|---|---|---|
| MINISDEF (P.C.F) | CIENTIFICOS SUPERIORES DEFENSA | 33 |
| | INGENIEROS TÉCNICOS ARSENALES ARMADA | 33 |
| | OFICIALES ARSENALES ARMADA | 75 |
| ORG PÚBLICO | ISDEFE | 16 |
| ENTIDADES LOCALES | POLICÍA LOCAL | 238 |
| | PERSONAL FUNCIONARIO | 50 |
| OTROS | INTA | 12 |
| | RENFE | 75 |
| | ADIF | 200 |

FIGURA II (3.2.2)-7 Fuente: DIGEREM

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 27 plazas, y en 2025 se han reservado 238 plazas, lo que supone un total de 446 desde 2018). Sin embargo no se dispone de datos de las plazas reservadas que finalmente han sido cubiertas por personal militar o RED.

**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 siempre que se cubra con MTM con más de 5 años de antigüedad y RED.

Incluida modificación legislativa en el Anteproyecto Ley PGE 2025, con el objetivo de 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.

- **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.

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 y a la convocatoria de PEAC que incluyan este certificado.

**Medida nº 24.** Una vez aprobadas las normas generales provisionales para la acreditación de competencias en el ámbito del MDEF (ACREDITA Def) se convocó la primera convocatoria de ACREDITA Def (BOD Nº 208 de 22 de octubre de 2024), convocándose para la acreditación de 1800 estándares de competencia de las siguientes familias profesionales:

- Administración y Gestión, (900 estándares de competencia).
- Transporte y Mantenimiento (900 estándares de competencia).

Como resultado de esta convocatoria han quedado demostrados 1235 estándares de competencia.

Se ha publicado (BOD 19, DE 29ENE25) la convocatoria de un curso de asesores y evaluadores de las familias a continuación relacionadas con la finalidad de ampliar las familias profesionales en las futuras convocatorias de procedimientos de acreditación de competencias:

- Administración y Gestión.
- Transporte y Mantenimiento.
- Informática y Comunicaciones.
- Seguridad y Medioambiente.

Como resultado se han formado 271 nuevos asesores y evaluadores.

Por Resolución 455/08710/25 de 11/06/2025 (BOD 115), se ha publicado la segunda convocatoria, convocándose para acreditación 5200 estándares de competencia de las siguientes familias profesionales:

- Informática (1400 estándares de competencia).
- Seguridad y Medio Ambiente (800 estándares de competencia).
- Administración y Gestión, (1800 estándares de competencia).
- Transporte y Mantenimiento (1200 estándares de competencia).

Como resultado de esta convocatoria han quedado demostrados 3273 estándares de competencia.

Por Resolución 455/16048/25 de 28/10/25, el MDEF en colaboración con el MEFP ha convocado un nuevo curso para la habilitación de personal militar como asesores y evaluadores en los procesos de acreditación de competencias profesionales. Se han convocado 320 plazas de 4 familias profesionales, entre las que se encuentra, por primera vez, la familia profesional de Sanidad.

Por Resolución 455/17934/25 de 01/12/2025 (BOD 238), se ha publicado la tercera convocatoria, convocándose para acreditación 5900 estándares de competencia (ECP) de las siguientes familias profesionales:

- Informática (1100 estándares de competencia).
- Seguridad y Medio Ambiente (1500 estándares de competencia).
- Administración y Gestión, (1300 estándares de competencia).
- Transporte y Mantenimiento (1200 estándares de competencia).
- Sanidad (800 estándares de competencia).

Dado el éxito de aceptación de este procedimiento con 16.797 solicitudes de acreditaciones de ECP, correspondientes a 3356 personas solicitantes., se ha conseguido aumentar la dimensión del procedimiento hasta un total 6987 ECP aceptadas para pasar a la siguiente fase de evaluación, habiendo sido necesario para ello activar la reserva de asesores-evaluadores titulados en reserva del MDEF.

**Medida 25.** Se han suscrito más de 40 convenios en los últimos 5 años con el sector empresarial privado y cámaras de comercio, para impulsar la contratación de personal militar.

SAPROMIL cuenta con 26.878 MTM y RED provenientes de esa escala, inscritos a 10/09//2025 y 697 empresas registradas. En 2025, a través de la plataforma se han publicado 243 plazas de empleo y 24 formativas.

En la anualidad de 2025 han obtenido contratos en el sector privado un total de 1053 RED.

**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 2026 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 en marzo de 2025, el nuevo procedimiento del Sistema de Seguimiento y Orientación Laboral (SSIOL) para personal RED, con el objetivo de facilitar el estudio y seguimiento de la situación laboral dicho personal.

**Medida nº 29.** Esta medida se encuentra en estado de ejecución continuada, identificando los puestos de mantenimiento y apoyo logístico en los arsenales de la Armada, en las maestranzas del EA y en las unidades correspondientes del ET, que podrían ser ocupados por personal permanente y que están siendo desempeñados por MTM cuya vinculación con las FAS está a punto de finalizar al alcanzar la edad de 45 años.

**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, candidatos procedentes de las FAS que estuvieran en los 10 últimos años compromiso LD o a los RED durante un plazo de cinco años, para la cobertura de las vacantes de personal laboral que queden vacantes en tareas de apoyo logístico de las FAS.

**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.

Por oficio SDGROL S-25-016949 se solicita designación de personal para formar Grupo de Trabajo de modificación de la Orden DEF/462/2022, de 20 de mayo que determina las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales.

**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 Servicio de Vigilancia Aduanera) y del 20% (Policía Nacional). Así, en las convocatorias de 2025 resulta en una reserva de 1248 plazas en Guardia Civil, y 553 plazas en la Policía Nacional. También, en 2025, en la convocatoria de acceso al Servicio de Vigilancia Aduanera se han reservado 8 plazas para militares profesionales de tropa y marinería con 5 años servicio, lo que supone una reserva del 40% de las plazas.

| Año 2025 | Plazas convocadas | Plazas reservadas | Solicitudes | Presentados | | Ingresos | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Plazas reservadas | P. Acceso libre | Plazas reservadas | P. Acceso libre |
| Guardia Civil | 3.118 | 1.248 | N/D | N/D | N/D | 429 | N/D |
| Policía Nacional | 2.764 | 553 | N/D | N/D | N/D | N/D | N/D |
| Sv. de Vigilancia Aduanera | 20 | 8 | N/D | N/D | N/D | N/D | N/D |
| TOTAL | 5.902 | 1.809 | N/D | N/D | N/D | 429 | N/D |

N/D: No se dispone de datos

FIGURA II (3.2.2)-8 Fuente: DIGEREM

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

- **Medidas relativas a la Cultura de Defensa: mérito por pertenencia a las FAS**

**Medida nº 35.** Respecto de las actuaciones en materia de Cultura de Defensa y al objeto de poner en valor a los miembros de las Fuerzas Armadas, específicamente al personal militar de tropa y marinería, para visibilizar su labor, formación y experiencia acumulada durante sus años de servicio, en 2025 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.

- **Medidas sobre convenios con AAPP: Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales**

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

Paralelamente se continúa con la tramitación de nuevas leyes de coordinación de policías locales.

En el BOE núm. 216, de 9 de septiembre del 2025, se ha publicado el convenio de colaboración con la Ciudad Autónoma de Ceuta que contempla esta reserva.

- **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.

Durante el año 2025, un total de 1053 RED han obtenido empleo en el sector privado. También, a 31 de diciembre de 2025, un 48% del personal RED se encontraba con empleo y de alta en la Seguridad Social.

Además del mencionado convenio con la TGSS, al logro de esta medida coadyuba el procedimiento SSIOL, activo desde marzo de 2025, referenciado en la medida nº 28.

**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 se añade a las actualizaciones de las retribuciones de los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

- **Medidas de seguimiento y control de implementación**

**Medida nº 40.** El Observatorio de la vida militar, en el presente Informe anual, 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 2025.

| OFICIALES Y SUBOFICIALES EGRESADOS EN 2025 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | CUERPOS | OFICIALES | | SUBOFICIALES | |
| | | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| EJÉRCITO DE TIERRA | CUERPO GENERAL | 223 | 35 | 468 | 53 |
| | INTENDENCIA | 18 | 1 | | |
| | INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA DE OFICIALES) | 13 | 3 | | |
| | INGENIEROS POLITÉCNICOS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES) | 15 | 3 | | |
| | MILITARES DE COMPLEMENTO | 2 | 2 | | |
| | TOTAL | 271 | 44 | 468 | 53 |
| ARMADA | CUERPO GENERAL | 51 | 15 | 158 | 36 |
| | INFANTERÍA DE MARINA | 16 | - | 30 | 0 |
| | INTENDENCIA | 16 | 8 | - | - |
| | CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES) | 5 | 1 | - | - |
| | CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES) | 5 | - | - | - |
| | MILITARES DE COMPLEMENTO | 2 | 1 | - | - |
| | TOTAL | 95 | 25 | 188 | 36 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | CUERPO GENERAL | 78 | 11 | 270 | 50 |
| | CUERPO DE INTENDENCIA | 7 | 3 | | |
| | CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA DE OFICIALES) | 8 | 2 | | |
| | CUERPO DE INGENIEROS (ESCALA TÉCNICA OFICIALES) | 10 | 3 | | |
| | MILITARES DE COMPLEMENTO | 1 | 1 | | |
| | TOTAL | 104 | 20 | 270 | 50 |
| CUERPOS COMUNES | CUERPO JURÍDICO MILITAR | 11 | 5 | | |
| | CUERPO MILITAR DE INTERVENCIÓN | 4 | 8 | | |
| | CUERPO MILITAR DE SANIDAD | 25 | 39 | | |
| | CUERPO MILITAR DE SANIDAD (ESCALA OFICIALES ENFERMEROS) | 10 | 23 | | |
| | CUERPO DE MÚSICAS MILITARES | | | 25 | 5 |
| | TOTAL | 50 | 75 | 25 | 5 |
| TOTAL | | 520 | 164 | 951 | 144 |
| | | 684 | | 1095 | |

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

En el curso 2024/2025 se han producido un total de 933 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 un aumento de las bajas, pasando de 50 en el año 2024 a 64 en 2025. Lo contrario ocurre con el periodo de formación de los suboficiales, que pasan de 40 bajas a 35 en esos mismos años. En la escala de tropa y marinería se observa un aumento, pasando de 776 en 2024 a 834 en 2025.

| BAJAS EN ACADEMIAS, ESCUELAS Y CENTROS DE FORMACIÓN EN 2025 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ESCALA | EJÉRCITO DE TIERRA | | ARMADA | | EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | | CUERPOS COMUNES | | TOTAL |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | |
| OFICIALES | 23 | 1 | 29 | 4 | 3 | 2 | 0 | 2 | 64 |
| SUBOFICIALES | 18 | 2 | 9 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 35 |
| TROPA Y MARINERÍA | 517 | 52 | 173 | 30 | 46 | 16 | 0 | 0 | 834 |
| TOTAL | 558 | 55 | 211 | 34 | 55 | 18 | 0 | 2 | 933 |
| El total correspondiente a tropa y marinería abarca los ciclos 2025 101 (may-oct) y 2025 102 (nov-dic), desde que el personal ingresado es nombrado alumno. | | | | | | | | | |

FIGURA II (3.3.2)-1 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

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) |
| ARMADA | OFICIALES | PETICIÓN PROPIA |
| | SUBOFICIALES | PETICIÓN PROPIA, INGRESO EN OTRO CDMF |
| | TROPA | PETICIÓN PROPIA, CONTINGENCIA COMÚN/PROFESIONAL, INSUFICIENCIA DE CONDICIONES PSICOFÍSICAS, NO SUPERACIÓN PRUEBAS FÍSICAS E INGRESO EN OTRO CDMF |
| E. AIRE | OFICIALES | PETICIÓN PROPIA, PERDIDA APTITUD PSICOFÍSICA |
| | SUBOFICIALES | PETICIÓN PROPIA, PERDIDA APTITUD PSICOFÍSICA |
| | TROPA | PETICIÓN PROPIA, NO SUPERACIÓN PLANES DE ESTUDIOS, PÉRDIDA DE APTITUD PSICOFÍSICA |
| CUERPOS COMUNES | OFICIALES | EXPEDIENTE DE APTITUD PSICOFÍSICA |
| | 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 de oficiales fue de 98, frente a las 64 actuales, como puede apreciarse en la FIGURA II (3.3.2)-1.

## 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 recogen 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 y 2025, se promulgó el Real Decreto 373/2025, de 6 de mayo, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas (y de la Escala de Oficiales de la Guardia Civil) para el año 2025. Dicha norma autorizó la convocatoria de 2847 plazas, de ellas 1262 previstas para ingreso directo y 1585 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): 1113.
- Militares de carrera suboficiales (acceso): 1545.
- Militares de complemento (adscripción): 189.

En total son 2847 las plazas citadas en el párrafo anterior.

En el Real Decreto 464/2024, de 30 de abril, 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 determinen en la correspondiente convocatoria.

En el siguiente cuadro se presenta el número total del personal que ha promocionado, mediante el proceso selectivo del año 2025, a los diferentes cuerpos y escalas. Los procesos selectivos relacionados con la promoción interna son directamente gestionados por los ejércitos y la Armada.

Seguidamente, se especifican, por categorías, las solicitudes recibidas y las plazas asignadas, distinguiendo hombres y mujeres.

| PROCESOS DE PROMOCIÓN 2025 | | | Plazas convocadas | Solicitudes | | Plazas asignadas | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | H | M | H | M |
| **Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE OFICIALES** | Promoción C.E. | Sin Título (*1) | 161 | 367 | 49 | 52 | 4 |
| | | Con Título | 66 | 95 | 20 | 41 | 5 |
| | Promoción MILCOM | | 7 | | | 0 | 0 |
| **Cuerpos Generales, Infantería de Marina. ESCALA DE SUBOFICIALES** | Promoción C.E. | Sin Título | 995 | 1628 | 316 | 834 | 134 |
| | | Con Título | 214 | 873 | 99 | 151 | 15 |
| **Cuerpos de INTENDENCIA del ET, Armada y EA** | Promoción C.C. | | 17 | 22 | 15 | 9 | 3 |
| | Promoción MILCOM | | 9 | 12 | 3 | 8 | 2 |
| **Cuerpos de INGENIEROS del ET, Armada y EA. ESCALA DE OFICIALES** | Promoción C.E./C.C. | | 19 | 15 | 2 | 4 | 0 |
| | Promoción MILCOM | | 7 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| **Cuerpos de INGENIEROS del ET, Armada y EA. ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES** | Promoción C.C. | | 16 | 9 | 3 | 3 | 1 |
| | Promoción MILCOM | | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| **Cuerpo JURÍDICO Militar** | Promoción C.C. | | 8 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| **Cuerpo Militar de INTERVENCIÓN** | Promoción C.C. | | 8 | 5 | 4 | 3 | 1 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, con titulación** | Promoción C.E. | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. MEDICINA, SIN titulación** | Promoción C.C. | | 7 | 21 | 24 | 5 | 4 (*2) |
| | Promoción C.E. | | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. FARMACIA** | Promoción C.C. | | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. VETERINARIA** | Promoción C.C. | | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales. PSICOLOGÍA** | Promoción C.C. | | 8 | 18 | 20 | 7 | 3 |
| | Promoción C.E. | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Cuerpo Militar de Sanidad. Escala de Oficiales Enfermeros. ENFERMERÍA** | Promoción C.C. | | 17 | 8 | 6 | 4 | 4 |
| **Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE OFICIALES** | Promoción C.E./C.C. | | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| **Cuerpo de MÚSICAS Militares. ESCALA DE SUBOFICIALES** | Promoción C.C | | 12 | 55 | 3 | 10 | 0 |
| **TOTAL** | | | **1587** | **3146** | **579** | **1133** | **178** |
| | | | | **3725** | | **1311** | |

*1. En este dato también está integrado el personal que participó en el proceso de selección regulado por 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 previa, con créditos adquiridos (100 plazas publicadas, 7 presentados, 5 ingresados)

*2. Una plaza asignada por sentencia judicial y una plaza transferida por acumulación de promoción CE

FIGURA II (3.3.3)-1 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el siguiente gráfico puede observarse la evolución general de las plazas reservadas a la promoción por cambio de escala o cuerpo en los últimos años:




FIGURA II (3.3.3)-2 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

En el año 2025 se han ofertado 272 plazas más que en el año 2024. Del total (1585), se reservaron 364 plazas para el acceso a las escalas de oficiales y 1221 para el acceso a las escalas de suboficiales.

Se observa que desde el año 2017 se ha producido un incremento del 70% en la oferta de plazas para la promoción del personal militar.

Finalmente, las becas y ayudas aplicadas durante el periodo 2025-2026, en relación con las diferentes titulaciones, son las que siguen:

**Becas y ayudas 2025/2026**

| | Publicadas | | Concedidas | |
|---|---|---|---|---|
| | Número | Importe (€) | Número | Importe (€) |
| Grado medio<br>Grado superior | 500 | 500.000 | 567 | 418.000,16 |
| Grado | 252 | 315.000 | 400 | 396.660,01 |
| Máster postgrado | 100 | 185.000 | 131 | 185.339,83 |
| **TOTAL** | **852** | **1.000.000** | **1.098** | **1.000.000,00** |

FIGURA II (3.3.3)-3 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Destaca el esfuerzo económico realizado respecto a 2024, especialmente en becas y ayudas para Grado medio y Grado superior, incrementando el importe de 309.292,51 € a 418.000,16 €, y pasando de 501 becas concedidas a 567, completando con ello el total del importe asignado a becas y ayudas (1.000.000 €).

Por último, se señala la siguiente modificacion a la normativa sobre procesos de promoción en el año 2025,:

- Orden DEF/1585/2025, de 23 de diciembre, 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 las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar

de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.

Estos son los currículos y modificaciones que se han producido en el año 2025 con respecto a los Planes de estudios de la formación de oficiales en relación al número de créditos dedicados a la formación general militar, a la específica y al título de grado universitario:

**Ejército de Tierra:**

Nada que reseñar.

**Armada:**

Nada que reseñar.

**Ejército del Aire y del Espacio:**

- Orden DEF/531/2025, de 23 de mayo, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza militar de formación de oficiales para la incorporación a la Escala de Oficiales y a la Escala Técnica del Cuerpo de ingenieros del Ejército del Aire y del Espacio.

**Cuerpos Comunes:**

- Orden DEF/56/2025, de 16 de enero, por la que se modifican 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 de 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

Y estos son los currículos y modificaciones que se han producido en el año 2025 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.

**Ejército de Tierra:**

- Orden DEF/830/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación previa.

  Este currículo implica una disminución de 130 horas en los módulos formativos obligatorios. Asimismo, supone una disminución de 15 horas en la formación específica de todas las especialidades excepto en la especialidad de Mantenimiento de Aeronaves, en la cual se incrementan 275 horas. Por otro lado, adapta los módulos del título de Técnico Superior a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración

de la Formación Profesional y su marco normativo de desarrollo

**Armada:**

- Orden DEF/831/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.

  Este currículo implica un aumento de 40 horas en los módulos formativos obligatorios de las especialidades de Armas, de Sistemas y de Comunicaciones y Sistemas de Información. Además, supone aumento de 48 horas en la especialidad de Energía y Propulsión. Asimismo, supone una disminución de 40 horas en la formación específica de la especialidad de Maniobra y Navegación.

  En relación a los módulos formativos obligatorios, este currículo implica un aumento de 40 horas en las especialidades de Armas, de Sistemas y de Comunicaciones y Sistemas de Información, y de 48 horas en la especialidad de Energía y Propulsión. Por otro lado, supone una disminución de 40 horas en la formación específica de la especialidad de Maniobra y Navegación. Y adapta los módulos del título de técnico superior a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo y su marco normativo de desarrollo.

**Ejército del Aire y del Espacio:**

- Orden DEF/832/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.

  Este currículo implica una disminución en los módulos formativos obligatorios de 165 horas para las especialidades de Protección a la Fuerza y Apoyo a las Operaciones, de Control Aéreo y de Administración, de 190 horas para Mantenimiento Aeronáutico y Mantenimiento Electrónica, y de 150 para Sistemas de Información, Comunicaciones y Ciberdefensa. Para la formación específica supone una disminución de 40 horas para Sistemas de Información, Comunicaciones y Ciberdefensa y para Administración; de 410 para Mantenimiento Aeronáutico y para Mantenimiento Electrónica; de 30 para Protección a la Fuerza y Apoyo a las Operaciones y de 50 para Control Aéreo. Por otro lado, adapta los módulos del título de técnico superior a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo y su marco normativo de desarrollo.

Y por último, estos son los currículos y modificaciones que se han producido en el año 2025 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.

**Ejército de Tierra:**

- Orden DEF/1233/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército de Tierra.

  Este currículo sustituye el título de referencia por el de Técnico en Seguridad. Como consecuencia, se sustituye el módulo de Formación y Orientación Laboral por el de Digitalización aplicada al sistema productivo y se mantiene el módulo de Primero Auxilios, que es común tanto a la anterior titulación de referencia como a la nueva.

  En el caso de las especialidades operativas, se incrementa la duración de los módulos militares

y de los módulos de Especialidad Fundamental, disminuyendo en media semana la duración total del currículo.

En el caso de las especialidades técnicas, se asume el incremento de horas de los módulos profesionales que determina la nueva normativa de la formación profesional y disminuye la duración de los módulos militares para mantener la duración total del currículo, excepto en la especialidad fundamental de Música, que se incrementa en una semana y media.

**Armada:**

- Orden DEF/1234/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina.

  Este currículo adapta los módulos del título de técnico a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, y su marco normativo de desarrollo.

  En el caso de la escala de marinería del Cuerpo General, se asumen los cambios en las cargas lectivas de los módulos del título de técnico y se realizan los ajustes de duración correspondientes para mantener la misma carga horaria que en el currículo anterior.

  En el caso de la escala de tropa del Cuerpo de Infantería de Marina, se sustituye el módulo derogado de Formación y Orientación Laboral por el nuevo módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I, y el módulo de Inglés por los nuevos módulos de Inglés profesional e Inglés profesional II.

  Por último, se incluye el plan de estudios correspondiente a la nueva especialidad fundamental de “Administración”.

**Ejército del Aire y del Espacio:**

- Orden DEF/1287/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio.

  Este currículo adapta los módulos del título de técnico a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo y su marco normativo de desarrollo, para ello sustituye los módulos de Formación y Orientación Laboral, y de Empresa e Iniciativa Emprendedora por Itinerario Personal para la Empleabilidad I y Digitalización Aplicada a los Sectores Productivos.

### 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 (CDM), 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 CDM.

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 sea derogada o sustituida por otra posterior o se oponga 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 CDM.

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 2025

Según lo dispuesto en la norma séptima de la Orden DEF/196/2024, en el año 2025 se recibieron los informes de carácter general elaborados por los organismos de gestión de la enseñanza, relativos a las autoevaluaciones de los CDM en 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 (CVCDEF) 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, si bien es necesario asegurar una mayor sistematización para una mayor eficiencia.
- **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 algunos casos, el tiempo de aprendizaje previsto en los PLEST, para que los alumnos alcancen los objetivos definidos en los mismos, está muy ajustado.
- **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 del 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 PLEST. Lo mismo ocurre con el número y tamaño de los espacios destinados al personal docente y al personal de administración y servicios (PAS).
  - 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 para todos los CDM. Estos medios y licencias son fundamentales para asegurar un buen desarrollo de las acciones formativas.

- **En el criterio "Desarrollo de los PLEST":**
  - 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 PLEST.
  - Como norma general, los sistemas de evaluación resultan coherentes con los objetivos de los PLEST 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 2025

La Resolución 455/15745/24, de 5 de octubre, de la Subsecretaría de Defensa, fijó los siguientes CDM, objeto de las evaluaciones externas ordinarias:

- Centro Cartográfico y Fotográfico del Ejército del Aire (CECAF).
- Escuela de Hidrografía «Alejandro Malaspina» (ESHIDRO).
- Academia de Infantería (ACINF).

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, y en algunos casos de algún tipo de formación específica.
- 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:

**Centro Cartográfico y Fotográfico del Ejército del Aire (CECAF):**

**Organización del centro:**

- La organización del centro se adecua a las necesidades de gestión y coordinación que plantean los PLEST que se imparten, junto con las otras actividades propias del CECAF como unidad del Ejército del Aire y del Espacio (Fuerza Aérea, y elaboración de cartografía e imagen), destacando

la eficiencia en la gestión del personal y los recursos materiales disponibles.

- Se ha evidenciado la satisfacción de los alumnos sobre la comunicación con el profesorado.
- Es necesario revisar y actualizar la normativa interna que regula la organización, funcionamiento, y régimen interior del CECAF a lo dispuesto en la distinta normativa en vigor en materia de enseñanza.

**Organización de los PLEST:**

- Si bien se ha evidenciado la revisión de los currículos impartidos por el centro, los currículos de la enseñanza de perfeccionamiento deben mejorar en algunos apartados siguiendo la Orden 464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.
- Así mismo, las guías docentes deben mejorar en cuanto a la concreción de ciertos elementos curriculares, por ejemplo, en el apartado “evaluación”.

**Recursos humanos:**

- El personal del CECAF es una de las grandes fortalezas del centro, debido entre otros motivos al grado de especialización de los profesores y la actualización continua de su conocimiento técnico, debido al trabajo que desarrollan dentro del CECAF como unidad.
- Así mismo, el profesorado y PAS está muy integrado en la unidad, siendo percibida por los alumnos su gran profesionalidad y dedicación.
- No obstante, sería conveniente identificar todas las necesidades de formación del profesorado y PAS del CECAF, y su traslado a un plan de formación continua.

**Recursos materiales:**

- Los alumnos tienen la oportunidad de manejar en sus prácticas algunos de los equipos e instalaciones utilizados por los profesores en sus funciones diarias fuera de la enseñanza, y que posteriormente utilizarán ellos cuando egresen.
- Es necesario mejorar la capacidad de los ordenadores empleados para la enseñanza para poder emplear el mismo software usado en las unidades del EA.
- El hecho de que el CECAF esté distribuido en tres localizaciones (Getafe, Grupo de Cartografía y Fotografía, y EMACOT para el alojamiento de los alumnos de formación), afecta a varios aspectos relacionados con la gestión de la enseñanza y el régimen de vida de los alumnos.

**Desarrollo de los PLEST:**

- La metodología de enseñanza se considera muy acertada por parte del profesorado y del alumnado, al existir una sincronización entre teoría y práctica.
- Los alumnos valoran muy positivamente la acción tutorial recibida, especialmente en la enseñanza de formación.

**Resultados:**

- La tasa de éxito es del 100%, tanto en la enseñanza de formación como de perfeccionamiento.
- Analizando las posibles causas de las desviaciones, no se ha evidenciado que en los resultados de las encuestas de satisfacción de alumnos egresados y sus mandos se presenten tendencias o comparaciones según ciclos o cursos académicos.

**Escuela de Hidrografía «Alejandro Malaspina» (ESHIDRO).**

**Organización del centro:**

- Existe una buena eficiencia en la gestión de los recursos humanos y materiales con los que se cuenta para la enseñanza, si bien es necesario mejorar la sistematización de procesos, especialmente para intentar minimizar el impacto que suponen los cambios en la programación, debido a la disponibilidad de profesores o condiciones climatológicas.

**Organización de los PLEST:**

- Es de especial mención el reconocimiento internacional, por parte de la Organización Hidrográfica Internacional (OHI), de los programas de las especialidades complementarias de hidrografía para oficiales y suboficiales.
- Es necesaria una actualización de currículos y guías docentes, para que permitan una rápida adaptación a los cambios que se produzcan en los equipos y procedimientos hidrográficos.

**Recursos humanos:**

- Se ha evidenciado cómo contribuyen a la consecución de los objetivos de la Escuela el grado de formación técnica y el rendimiento docente que posee el profesorado, así como la dedicación y profesionalidad del escaso PAS.
- Se debería estudiar, con datos objetivos (por ejemplo, con la memoria individual del profesorado), la dimensión óptima de la Relación de Puestos Militares (RPM) y de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), para dar respuesta a todas las necesidades del centro, así como los requisitos de los citados puestos (especialidades, cursos…), toda vez que algunos cargos académicos de la ESHIDRO tienen también cometidos en el Instituto Hidrográfico de la Marina (IHM).
- Sería conveniente identificar todas las necesidades de formación de todo el profesorado y PAS de la ESHIDRO, y su traslado a un plan de formación continua.

**Recursos materiales:**

- Es necesaria la mejora de algunas infraestructuras como el edificio denominado “Cuartel de alumnos”.
- La integración de la Escuela dentro del Instituto Hidrográfico de la Marina permite al alumnado el contacto directo con los medios y procedimientos actualmente empleados por la Armada.

**Desarrollo de los PLEST:**

- La acción tutorial recibida, la metodología empleada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el sistema de evaluación, están bien valorados por los alumnos.
- Existen colaboraciones del centro, en materia de formación, con otras unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa, empresas e instituciones públicas, y están bien valoradas por los alumnos.
- Sería conveniente desarrollar un Plan de Acción Tutorial (PAT) de algunos cursos que no tienen el suyo propio, pero que por su importancia si deberían tenerlo.

**Resultados:**

- Destaca el rendimiento académico y el nivel de formación que se ha logrado por parte de los

alumnos.

- La tasa de éxito es del 100% en todos los PLEST.

**Academia de Infantería (ACINF):**

**Organización del centro:**

- Las estructuras organizativas y los procesos de gestión de la enseñanza del centro se adecuan al desarrollo de los Planes de Estudios, apoyándose, entre otras, en una amplia normativa interna.
- Se ha evidenciado el compromiso de la Academia por analizar y aplicar las medidas necesarias para mejorar la enseñanza dentro de sus posibilidades.
- No obstante, sería conveniente sistematizar el seguimiento de las acciones de mejora.

**Organización de los PLEST:**

- Si bien los PLEST de la Enseñanza de Formación se encuentran adecuadamente estructurados, definidos sus objetivos y competencias a adquirir, facilitando su aplicación y que el alumno alcance el perfil de egreso, el tiempo destinado a desarrollar los contenidos de los PLEST es muy ajustado.
- Así mismo, las guías docentes son mejorables, principalmente en cuanto a su definición en los epígrafes "metodología" y "evaluación".

**Recursos humanos:**

- La calidad, profesionalidad y entrega del profesorado, y PAS, permiten que la ACINF cumpla todos sus objetivos docentes. No obstante, se considera necesario dimensionar la plantilla a todos los cometidos del centro (docentes, lugar de instrucción y adiestramiento de unidades, protocolarias…), para que no se vean afectados determinados aspectos (desarrollo de las actividades educativas, mantenimiento de las instalaciones y servicios…).
- Sería conveniente identificar todas las necesidades de formación del profesorado y PAS de la ACINF, y su traslado a un plan de formación continua.

**Recursos materiales:**

- Las aulas, simuladores e instalaciones deportivas, así como la proximidad del Campo de Maniobras y Tiro (CMT) de "Los Alijares", se consideran adecuadas para el desarrollo de los PLEST.
- Así mismo, los alumnos valoran de forma positiva los servicios de alimentación y lavandería.
- No obstante, existen carencias importantes en determinado equipo y material utilizado en las actividades de instrucción y adiestramiento.
- Por otro lado, las instalaciones de alojamiento que no han sido reformadas, sufren problemas de calefacción, agua caliente, y humedades recurrentes.

**Desarrollo de los PLEST:**

- Las acciones de acogida y acción tutorial están sistematizadas y están bien valoradas por los alumnos.
- Es necesario poner en valor la capacidad de particularizar y homogeneizar la enseñanza a los distintos perfiles de ingreso que tienen los PLEST, proporcionando a los alumnos una formación

integral.

- También es importante destacar los intentos de emplear las metodologías más adecuadas en el proceso de enseñanza aprendizaje (por ejemplo, el “juego de guerra” diseñado por personal del Departamento de Ciencia Militar de Infantería).
- A pesar de estas fortalezas, el elevado número de alumnos, junto con la gran dependencia de colaboraciones con unidades de la Fuerza para determinadas prácticas, no permiten, en algunos casos, el uso de la metodología de enseñanza más adecuada a la situación docente.

**Resultados:**

- El grado de rendimiento académico alcanzado por los alumnos al finalizar sus estudios es elevado, atendiendo al número de alumnos egresados.
- Analizando las posibles causas de las desviaciones, no se ha evidenciado que en los resultados de las encuestas de satisfacción de los grupos de interés se presenten tendencias o comparaciones según ciclos o cursos académicos.

## 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 aptitudes y experiencia adecuadas en los sucesivos empleos de cada escala, para conseguir la máxima eficacia y cohesión de las FAS. 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 los 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 el 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 2024 el total del personal militar evaluado en las FAS fue de 19.535 militares, durante 2025 han sido 17.855 los militares afectados por algún proceso de evaluación de los contemplados

en la normativa en vigor. La cifra supone el 15,28% del personal militar en situación administrativa de servicio activo, un punto y medio menos que en el año 2024.

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.

**RESUMEN DEL PERSONAL MILITAR EVALUADO DURANTE 2025**

| TIPO DE EVALUACIÓN | Cuerpos Comunes | Ejército de Tierra | Armada | Ejército del Aire y del Espacio | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| **Evaluados para el ascenso** | 362 | 1.986 | 927 | 840 | **4.115** |
| **Evaluados para asistencia a cursos** | 80 | 688 | 288 | 268 | **1.324** |
| **Evaluados para diferentes compromisos y permanentes** | 0 | 7.087 | 2.330 | 1.954 | **11.371** |
| **TOTAL** | **442** | **9.761** | **3.545** | **3.062** | **16.810** |

FIGURA II (3.4)-1 Fuente: DIGENPER y ejércitos.

A continuación, se presenta en detalle la información remitida al OVM por los organismos responsables sobre las diferentes evaluaciones realizadas durante el año 2025.

## 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 2025, se realizaron las correspondientes evaluaciones en los cuerpos comunes y en 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 | 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 | 6 | 2 | 5 | 3 | 19 | 7 | | | | | 42 |
| CORONEL | 10 | 14 | 10 | 10 | 33 | 42 | | | | | 119 |
| TENIENTE CORONEL | 5 | 11 | 8 | 6 | 5 | 4 | 11 | 8 | | | 58 |
| COMANDANTE | 1 | 2 | 1 | 1 | 12 (7) | 9 (12) | 20 | 28 | 1 | | 75 (19) |
| SUBOFICIAL MAYOR | | | | | | | | | 8 | | 8 |
| SUBTENIENTE | | | | | | | | | 30 | | 30 |
| BRIGADA | | | | | | | | | 28 | 2 | 30 |
| **TOTAL** | **22** | **29** | **24** | **20** | **69 (7)** | **62 (12)** | **31** | **36** | **67** | **2** | **362 (19)** |

Nota: Entre paréntesis se marca al personal militar de complemento (MILCOM)

FIGURA II (3.4.1)-1 Fuente: Dirección General de Personal

**EJÉRCITO DE TIERRA. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO**

| JUNTA DE ASCENSO | CGET | | CINET | | CIPET | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| GENERAL | 85 | 0 | 9 | 0 | 5 | 0 | 99 |
| CORONEL | 209 | 1 | 35 | 5 | 13 | 3 | 266 |
| TENIENTE CORONEL | 146 | 2 | 22 | 7 | 3 | 0 | 180 |
| COMANDANTE | 197 | 8 | 5 | 4 | 11 | 2 | 227 |
| SUBOFICIAL MAYOR | 138 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 138 |
| SUBTENIENTE | 457 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 459 |
| BRIGADA | 383 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 442 |
| CABO MAYOR | 143 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 175 |
| TOTAL | 1758 | 104 | 71 | 16 | 32 | 5 | 1986 |

Nota: CGET= Cuerpo General del ET; CINET= Cuerpo de Intendencia del ET; CIPET= Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET.

FIGURA II (3.4.1)-2 Fuente: Ejército de Tierra

**ARMADA. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO**

| JUNTA DE ASCENSO | CG FN / IM | | CINA | | CIA | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| CA/ GB | 55 | 1 | 9 | 0 | 9 | 0 | 74 |
| COR/ CN | 136 | 1 | 13 | 5 | 11 | 1 | 167 |
| TCOL/ CF | 60 | 2 | 14 | 3 | 7 | 1 | 87 |
| CTE/ CC | 101 | 8 | 6 | 0 | 8 | 1 | 124 |
| SBMY | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 81 |
| STTE | 142 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 144 |
| BG | 176 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 213 |
| CBMY | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 |
| TOTAL | 788 | 51 | 42 | 8 | 35 | 3 | 927 |

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General de la Armada/Infantería de Marina; CINA= Cuerpo de Intendencia de la Armada; CIA= Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

FIGURA II (3.4.1)-3 Fuente: Armada

| EjÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO. PERSONAL EVALUADO PARA EL ASCENSO | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| JUNTA DE ASCENSO | CGEA | | CINEA | | CIEA | | TOTAL |
| | H | M | H | M | H | M | |
| GENERAL | 39 | 0 | 10 | 0 | 4 | 1 | 54 |
| CORONEL | 88 | 0 | 20 | 3 | 7 | 0 | 118 |
| TENIENTE CORONEL | 55 | 1 | 12 | 5 | 0 | 0 | 73 |
| COMANDANTE | 45 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 59 |
| SUBOFICIAL MAYOR | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 68 |
| SUBTENIENTE | 190 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 192 |
| BRIGADA | 217 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 245 |
| CABO MAYOR | 28 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 |
| TOTAL | 730 | 38 | 46 | 11 | 13 | 2 | 840 |

Nota: CGEA= Cuerpo General del EA; CINEA= Cuerpo de Intendencia del EA; CIEA= Cuerpo de Ingenieros del EA.

FIGURA II (3.4.1)-4 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Durante el año 2025 se evaluaron para el ascenso 4115 militares, de los cuales 3872 eran cuadros de mando. Ello supuso evaluar a un 9,52% 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 del personal evaluado.

| CUERPOS COMUNES. PERSONAL EVALUADO ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2024/2025 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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) | 7 | 2 | 3 | 2 | 16 | 8 | | | | | 38 |
| Curso actualización cometidos TCOL Escala Oficiales Enfermeros | | | | | | | 19 | 12 | | | 31 |
| Curso actualización ascenso CTE MILCOM | | | | | (0) | (1) | | | | | (1) |
| Curso actualización ascenso SBMY Cuerpo Musicas Militares | | | | | | | | | 11 | 0 | 11 |
| TOTAL | 7 | 2 | 3 | 2 | 16 | 8 (+1) | 19 | 12 | 11 | 0 | 80 (+1) |

Nota: Entre paréntesis los militares de complemento (MILCOM)

FIGURA II (3.4.2)-1 Fuente: Dirección General de Personal

**EJÉRCITO DE TIERRA. PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2024/2025**

| JUNTA | CG ET | | CINET | | CIPET | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| ASCENSO OFICIAL GENERAL | 84 | 0 | 19 | 0 | 4 | 0 | **107** |
| OTROS CURSOS | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | **8** |
| SUBOFICIAL MAYOR | 318 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | **321** |
| CABO MAYOR | 187 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | **252** |
| **TOTAL** | **593** | **68** | **19** | **0** | **8** | **0** | **688** |

Nota: CGET= Cuerpo General del ET; CINET= Cuerpo de Intendencia del ET; CIPET= Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET.

FIGURA II (3.4.2)-2 Fuente: Ejército de Tierra

**ARMADA. PERSONAL EVALUADO PARA ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2024/2025**

| JUNTA | CG FN / IM | | CINA | | CIA | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| ASCENSO OFICIAL GENERAL | 45 | 0 | 10 | 0 | 7 | 1 | **63** |
| OTROS CURSOS | 15 | 1 | 4 | 0 | 7 | 2 | **29** |
| SUBOFICIAL MAYOR | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| CABO MAYOR | 77 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | **96** |
| **TOTAL** | **237** | **20** | **14** | **0** | **14** | **3** | **288** |

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General de la Armada/Infantería de Marina; CINA= Cuerpo de Intendencia de la Armada; CIA= Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

FIGURA II (3.4.2)-3 Fuente: Armada

**EJÉRCITO AIRE Y DEL ESPACIO. PERSONAL EVALUADO ASISTENCIA A CURSOS CICLO 2024/2025**

| JUNTA | CGEA | | CINEA | | CIEA | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| ASCENSO OFICIAL GENERAL | 42 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | **50** |
| OTROS CURSOS | 0 | 0 | 0 | 0 | 9* | 1* | **10** |
| SUBOFICIAL MAYOR | 163 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | **165** |
| CABO MAYOR | 40 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | **43** |
| **TOTAL** | **245** | **5** | **6** | **0** | **11** | **1** | **268** |

Nota: CGEA= Cuerpo General del EA; CINEA= Cuerpo de Intendencia del EA; CIEA= Cuerpo de Ingenieros del EA. Los datos con * corresponden a la Escala Técnica de Ingenieros.

FIGURA II (3.4.2)-4 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Durante 2025 se ha evaluado a un total de 1324 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 2025**

| JUNTA | E. TIERRA | | ARMADA | | E. AIRE | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| Renovación de compromiso | 2.596 | 361 | 1.031 | 229 | 613 | 135 | **4.965** |
| Compromiso de larga duración | 1.656 | 225 | 600 | 77 | 432 | 92 | **3.082** |
| Condición de permanente | 1.659 | 590 | 304 | 89 | 487 | 195 | **3.324** |
| **TOTAL** | **5.911** | **1.176** | **1.935** | **395** | **1.532** | **422** | **11.371** |

Nota: Cuerpos Generales del ET, Armada-Infantería de Marina y del Ejército del Aire y del Espacio.

FIGURA II (3.4.3)-1 Fuente: Ejércitos y Armada

Se observa una disminución de personal evaluado respecto al anterior ciclo de evaluación, al pasar de 12.568 evaluados, en el ciclo 2023/2024, a 11.371 en el 2024/2025.

## 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 2025, se han producido las siguientes solicitudes de exclusión del proceso de evaluación:

**CUERPOS COMUNES. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN PARA ASCENSO 2024-2025**

| JUNTA DE ASCENSO | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | **0** |
| Coronel | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | | | | | **5** |
| Teniente coronel | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 | 2 | | | **15** |
| Comandante | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 (1) | 2 (3) | 17 | 21 | | | **42 (4)** |
| Capitán | | | | | | | | | | | **0** |
| Suboficial mayor | | | | | | | | | 5 | 0 | **5** |
| Subteniente | | | | | | | | | 0 | 0 | **0** |
| Brigada | | | | | | | | | 0 | 0 | **0** |
| **TOTAL** | **1** | **1** | **2** | **1** | **3 (1)** | **4 (3)** | **27** | **23** | **5** | **0** | **67 (4)** |

Nota: Entre paréntesis, los militares de complemento.

FIGURA II (3.4.4)-1 Fuente: Dirección General de Personal

**EJERCTO DE TIERRA. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACION 2024/2025**

| JUNTA DE ASCENSO | CG ET | | CINET | | CIPET | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| GB | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| COR | 42 | 0 | 12 | 0 | 2 | 0 | **56** |
| TCOL | 31 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | **32** |
| CTE | 9 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | **12** |
| SBMY | 467 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **467** |
| STTE | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **67** |
| BG | 39 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | **49** |
| CBMY | 234 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | **297** |
| **TOTAL** | **889** | **74** | **13** | **0** | **4** | **0** | **980** |

Nota: CGET= Cuerpo General del ET; CINET= Cuerpo de Intendencia del ET; CIPET= Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET.

FIGURA II (3.4.4)-2 Fuente: Ejército de Tierra

**ARMADA. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN CICLO 2024-2025**

| JUNTA DE ASCENSO | CG FN / IM | | CINA | | CIA | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| CA/ GB | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| COR/ CN | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | **6** |
| TCOL/ CF | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **10** |
| CTE/ CC | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **7** |
| SBMY | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **33** |
| STTE | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **5** |
| BG | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| CBMY | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **8** |
| **TOTAL** | **68** | **0** | **1** | **0** | **1** | **1** | **71** |

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General de la Armada/Infantería de Marina; CINA= Cuerpo de Intendencia de la Armada; CIA= Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

FIGURA II (3.4.4)-3 Fuente: Armada

**EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO. PERSONAL QUE HA RENUNCIADO A LA EVALUACIÓN, CICLO 2024/2025**

| JUNTA DE ASCENSO | CGEA | | CINEA | | CIEA | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | |
| GB | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| COR | 13 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **14** |
| TCOL | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| CTE | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **10** |
| SBMY | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **30** |
| STTE | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| BG | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| CBMY | 31 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | **37** |
| **TOTAL** | **89** | **6** | **2** | **0** | **0** | **0** | **97** |

Nota: CGEA= Cuerpo General del EA; CINEA= Cuerpo de Intendencia del EA; CIEA= Cuerpo de Ingenieros del EA.

FIGURA II (3.4.4)-4 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

### 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 FAS 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 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | | | | | **8** |
| Teniente coronel | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 | 22 | | | 0 | 0 | **31** |
| Comandante | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Capitán | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 (18) | 0 (8) | 1 | 0 | 0 | 0 | **1 (26)** |
| Teniente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 (1) | 0 (3) | 0 | 0 | **0 (4)** |
| Subteniente | | | | | | | | | 0 | 0 | **0** |
| Brigada | | | | | | | | | 2 | 0 | **2** |
| **TOTAL** | **0** | **2** | **2** | **0** | **12 (18)** | **23 (8)** | **1 (1)** | **0 (3)** | **2** | **0** | **42 (30)** |

Nota: Entre paréntesis los militares de complemento.

FIGURA II (3.4.5)-1 Fuente: Dirección General de Personal

**EJÉRCITO DE TIERRA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER**

| EMPLEOS | CG ET | | CINET | | CIPET | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M |
| TCOL | 137 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 |
| CTE | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| CAP | 4 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| STTE | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BG | 114 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SGTO 1º | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **334** | **6** | **6** | **0** | **12** | **0** |

Nota: CGET= Cuerpo General del ET; CINET= Cuerpo de Intendencia del ET; CIPET= Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del ET.

FIGURA II (3.4.5)-2 Fuente: Ejército de Tierra

| ARMADA- PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EMPLEOS | CG FN / IM | | CINA | | CIA | |
| | H | M | H | M | H | M |
| TCOL / CF. | 15 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| CTE/ CC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| STTE | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BG | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **18** | **0** | **1** | **0** | **0** | **0** |

Nota: CG FN/IM= Cuerpo General de la Armada/Infantería de Marina; CINA= Cuerpo de Intendencia de la Armada; CIA= Cuerpo de Ingenieros de la Armada.

FIGURA II (3.4.5)-3 Fuente: Armada

| EJÉRCITO DEL AIRE - PERSONAL QUE YA NO PUEDE ASCENDER | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EMPLEOS | CGEA | | CINEA | | CIEA | |
| | H | M | H | M | H | M |
| TCOL | 12 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| CTE | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| STTE | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BG | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **27** | **0** | **3** | **0** | **2** | **0** |

Nota: CGEA= Cuerpo General del EA; CINEA= Cuerpo de Intendencia del EA; CIEA= Cuerpo de Ingenieros del EA.

FIGURA II (3.4.5)-4 Fuente: Ejército del Aire y del Espacio

Datos que destacan:

- Aumento de Tcol,s de Cuerpos Comunes respecto a 2024, que pasan de 19 a 31.
- Aumento en el ET, por el elevado número de Stte/Bg, respecto a 2024.
- El personal que ya no puede ascender del EA 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 la Subsecretaría 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 de su familia, así como 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 ejércitos, la Armada y en el Órgano Central durante el año 2025, distribuidos por categorías militares y distinguiendo según el carácter, forzoso o voluntario, de la adjudicación del destino.

| CAMBIOS DE DESTINO EN LOS EJÉRCITOS Y ARMADA EN 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORÍA | EJÉRCITO DE TIERRA | | ARMADA | | EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | |
| | Voluntario | Forzoso | Voluntario | Forzoso | Voluntario | Forzoso |
| Oficiales | 1.311 | 290 | 582 | 1019 | 745 | 223 |
| Suboficiales | 2.368 | 131 | 484 | 1098 | 926 | 87 |
| Tropa y marinería | 4.711 | 676 | 2.172 | 2.147 | 2.422 | 79 |
| **TOTAL** | **8.390** | **1.097** | **3.238** | **4.264** | **4.093** | **389** |
| | **9.487** | | **7.502** | | **4.482** | |

FIGURA II (3.5)-1 Fuente: Ejércitos y Armada

En 2025 se han producido 21.471 cambios de destino en los ejércitos y la Armada. Son 1.491 cambios más que en el año 2024 y se observa que es en la Armada donde se han reducido con gran diferencia, especialmente si se comparan con el Ejército de Tierra. Resulta llamativo no obstante, el elevado número de cambios de destino que tienen carácter forzoso en tropa y marinería en la Armada. Por el contrario, es también significativo el escaso número de destinos forzosos en tropa y marinería en el Ejército del Aire y del Espacio.

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 ÓRGANO CENTRAL EN EL AÑO 2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EJÉRCITO DE PERTENENCIA | CATEGORÍA | CARÁCTER DESTINO | | | | TOTAL |
| | | Forzoso | | Voluntario | | |
| | | H | M | H | M | |
| Cuerpos Comunes | Oficiales | 27 | 19 | 101 | 67 | **214** |
| | Suboficiales | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | **TOTAL** | **27** | **19** | **101** | **67** | **214** |
| Ejército de Tierra | Oficiales | 0 | 0 | 295 | 17 | **312** |
| | Suboficiales | 1 | 0 | 184 | 11 | **196** |
| | Tropa | 0 | 1 | 153 | 25 | **179** |
| | **TOTAL** | **1** | **1** | **632** | **53** | **687** |
| Armada | Oficiales | 0 | 0 | 66 | 6 | **72** |
| | Suboficiales | 0 | 0 | 23 | 2 | **25** |
| | Tropa y marinería | 34 | 3 | 12 | 3 | **52** |
| | **TOTAL** | **34** | **3** | **101** | **11** | **149** |
| Ejército del Aire y del Espacio | Oficiales | 1 | 0 | 79 | 4 | **84** |
| | Suboficiales | 0 | 0 | 29 | 4 | **33** |
| | Tropa | 1 | 0 | 22 | 4 | **27** |
| | **TOTAL** | **2** | **0** | **130** | **12** | **144** |
| **TOTAL** | | **64** | **23** | **964** | **143** | **1.194** |

FIGURA II (3.5)-2 Fuente: Dirección General de Personal

Se observa que el número de cambios de destino respecto al año 2024 ha aumentado en 78, de los que 66 corresponden a personal del ET.

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 FAS, así como para la Defensa Nacional.

Las recompensas militares revisten gran trascendencia en los aspectos moral y orgánico de las FAS, 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 FAS 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 2025.

| CRUCES CON DISTINTIVO ROJO, AZUL Y AMARILLO CONCEDIDAS EN 2025 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CRUZ / DISTINTIVO | | OFICIALES | | SUBOFICIALES | | TROPA Y MARINERÍA | | TOTAL |
| | | H | M | H | M | H | M | |
| Distintivo rojo | MILITAR | | | | | | | |
| | NAVAL | | | | | | | |
| | AERONÁUTICO | | | | | | | |
| Distintivo azul | MILITAR | 2 | | 2 | | 8 | | 12 |
| | NAVAL | | | | | | | |
| | AERONÁUTICO | | | | | | | |
| Distintivo amarillo | MILITAR | | | | | | | |
| | NAVAL | | | | | | | |
| | AERONÁUTICO | | | | | 1 | | 1 |
| TOTAL | | 2 | | 2 | | 9 | | 13 |

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 2025 con motivo de la Pascua Militar y el aniversario de la Proclamación de Su Majestad el Rey.

| GRANDES CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2025 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 2 | 16 | | | | | | 19 |
| Mérito naval | 2 | 2 | 1 | | 8 | | | | 13 |
| Mérito aeronáutico | | 1 | | | | | 9 | | 10 |
| TOTAL | 3 | 5 | 17 | 0 | 8 | 0 | 9 | 0 | 42 |

FIGURA II (4.1.2)-1 Fuente: Dirección General de Personal

| CRUCES CON DISTINTIVO BLANCO CONCEDIDAS EN 2025 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 40 | 44 | 645 | 34 | 28 | 3 | 22 | 2 | 735 | 83 |
| | SUBOFICIALES | 16 | | 1022 | 63 | 5 | | 16 | 4 | 1059 | 67 |
| | TROPA Y MARINERÍA | 1 | | 3.060 | 510 | 6 | 1 | 3 | 1 | 3.070 | 512 |
| | TOTAL | 57 | 44 | 4.727 | 607 | 39 | 4 | 41 | 7 | 4.864 | 662 |
| Mérito naval | OFICIALES | 14 | 24 | 53 | 6 | 250 | 13 | 22 | 1 | 339 | 44 |
| | SUBOFICIALES | 3 | | 31 | | 261 | 23 | 12 | 1 | 307 | 24 |
| | TROPA Y MARINERÍA | 1 | 1 | 22 | 4 | 562 | 109 | 6 | | 591 | 114 |
| | TOTAL | 18 | 25 | 106 | 10 | 1073 | 145 | 40 | 2 | 1.237 | 182 |
| Mérito aeronáutico | OFICIALES | 20 | 12 | 33 | 1 | 13 | 1 | 203 | 27 | 269 | 41 |
| | SUBOFICIALES | 6 | | 17 | | 4 | | 348 | 35 | 375 | 35 |
| | TROPA Y MARINERÍA | 1 | 1 | 12 | 2 | 3 | | 451 | 121 | 467 | 124 |
| | TOTAL | 27 | 13 | 62 | 3 | 20 | 1 | 1002 | 183 | 1.111 | 200 |
| TOTAL | | 102 | 82 | 4.895 | 620 | 1132 | 150 | 1.083 | 192 | 7.212 | 1044 |

FIGURA II (4.1.2)-2 Fuente: Dirección General de Personal

En las tablas anteriores se aprecia que alrededor de un 7% del total de personal militar resulta acreedor de estas recompensas.

## 4.1.3. Otras condecoraciones

Actualmente se vienen concediendo otra serie de condecoraciones vinculadas a operaciones tanto en territorio nacional como en el exterior, campañas y servicios ordinarios y extraordinarios, como por

ejemplo, la medalla de la Operación Balmis, la medalla conmemorativa de las operaciones con motivo de la “DANA 2024”, maniobras navales en aguas internacionales, operaciones en el exterior de escasa duración, etc., cuya concesión, sin desmerecer el motivo que las origina, son concedidas en gran número y con excesiva frecuencia, lo que redunda en perjuicio del prestigio de las recompensas militares contempladas en el Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Recompensas Militares

Por citar un ejemplo, en el año 2025 se han concedido un total de 29.595 medallas conmemorativas con motivo de la DANA 2024.

### 4.1.4. Menciones honoríficas

La mención honorífica es la recompensa militar que sirve para premiar la realización de servicios, trabajos y estudios de diversa índole, y que se consideren destacados por contribuir al progreso militar, naval o aeronáutico de la Nación, cuando no corresponda otra recompensa.

El número de menciones honoríficas concedidas en el año 2025, 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 siguiente cuadro, por sexo y categoría militar.

| MENCIONES HONORÍFICAS CONCEDIDAS EN 2025 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 45 | 40 | 403 | 26 | 138 | 8 | 68 | 8 | 654 | 82 |
| SUBOFICIALES | 11 | 4 | 670 | 38 | 177 | 15 | 155 | 12 | 1013 | 69 |
| TROPA Y MARINERÍA | 2 | 1 | 2.038 | 378 | 377 | 97 | 172 | 49 | 2.589 | 525 |
| **TOTAL** | **58** | **45** | **3.111** | **442** | **692** | **120** | **395** | **69** | **4.256** | **676** |

FIGURA II (4.1.4)-1 Fuente: Dirección General de Personal

## 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 2025 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 |
|---|---|---|---|---|
| ET | Expedientes Art. 24 | 1 | 2 | 12 |
| | Expedientes DT 13 | 0 | 39 | 0 |
| | Expedientes remitidos a SUBDEF | 1 | 2 | 12 |
| AR | Expedientes Art. 24 | 0 | 0 | **0** |
| | Expedientes DT 13 | 0 | 14 | 0 |
| | Expedientes remitidos a SUBDEF | 0 | 0 | 0 |
| EA | Expedientes Art. 24 | 0 | 1 | 0 |
| | Expedientes DT 13 | 0 | 1 | 0 |
| | Expedientes remitidos a SUBDEF | 0 | 0 | 0 |
| CC | Expedientes Art. 24 | 0 | 0 | 0 |
| | Expedientes DT 13 | 0 | 5 | 0 |
| **TOTAL** | | **2** | **64** | **24** |

FIGURA II (4.2)-1 Fuente: DIGENPER, ejércitos y Armada

El número de ascensos honoríficos concedidos en 2025 es el siguiente:

- Ejércitos/Armada:
  - A título póstumo: 5.
  - Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 17.
- Cuerpos Comunes:
  - Insuficiencia de condiciones psicofísicas: 4.

# 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, sí aparece 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 anual y de acuerdo a su Estatuto, un Plan Director, en el que se establecen los criterios a seguir en el desarrollo y ejecución del "sistema de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas" (Ley 26/1999 Artículo 1. Objeto), y que se traducen concretamente en tres medidas:

a) Facilitar una compensación económica para atender las necesidades de vivienda originadas por cambio de destino que suponga cambio de localidad.
b) Asignar en régimen de arrendamiento especial las viviendas militares en los casos singulares que se contemplan en esta Ley.
c) Proporcionar ayudas para el acceso a la propiedad de vivienda.

Estas tres medidas se desarrollarán a continuación.

## 5.2. LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

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 Estatuto del INVIED, 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 H). 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 presentadas por militares trasladados de destino haya aumentado ostensiblemente en los dos últimos años, en los que se ha pasado de las 7774 solicitudes de 2023 a las 11.942 de este último año 2025. Estas 4168 solicitudes de diferencia suponen un incremento del 53,6% en dos años, debido principalmente a solicitudes presentadas por personal de tropa temporal (SUBGRUPO C-2).

Bien es cierto que, si sólo valoramos el incremento experimentado en 2025, esta tendencia se atenúa, ya que las 781 solicitudes que hay de diferencia entre las 11.161 de 2024 y las 11.942 presentadas en 2025, suponen un nada despreciable aumento del 7%.

| SOLICITUDES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Invied | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| SUBGRUPO A-1 | 1.769 | 1.773 | 1.879 | 2.267 | 2.114 |
| SUBGRUPO A-2 | 2.808 | 2.974 | 2.667 | 3.394 | 3.424 |
| SUBGRUPO C-1 | 371 | 364 | 305 | 423 | 397 |
| SUBGRUPO C-2 | 2.813 | 2.727 | 2.923 | 5.077 | 6.007 |
| **Total** | **7.761** | **7.838** | **7.774** | **11.161** | **11.942** |

FIGURA II (5.2)-2 Fuente: INVIED O.A.

En la figura siguiente podemos observar que, de los 11.942 militares que presentaron solicitud de compensación, 2097 de ellos se trasladaron en territorio nacional sin percibirla, por haber sido rechazada durante el año 2025. A esa cifra habría que añadir los trasladados que por diferentes motivos no solicitaron la compensación económica.

| SOLICITUDES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA 2025 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 650 | 700 | 78 | 1.190 | 551 | 586 | 71 | 942 | 99 | 114 | 7 | 248 |
| GRUPO 1 | 169 | 239 | 43 | 289 | 150 | 218 | 36 | 230 | 19 | 21 | 7 | 59 |
| GRUPO 2 | 201 | 361 | 31 | 493 | 172 | 307 | 26 | 418 | 29 | 54 | 5 | 75 |
| GRUPO 3 | 627 | 1.038 | 114 | 1.450 | 530 | 896 | 99 | 1.159 | 97 | 142 | 15 | 291 |
| GRUPO 4 | 277 | 612 | 85 | 1.437 | 251 | 498 | 68 | 1.082 | 26 | 114 | 17 | 355 |
| GRUPO 5 | 185 | 448 | 44 | 1.125 | 168 | 413 | 41 | 888 | 17 | 35 | 3 | 237 |
| GRUPO 6 | 5 | 26 | 2 | 17 | 5 | 21 | 2 | 14 | 0 | 5 | 0 | 3 |
| GRUPO 7 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| **Subtotal** | **2.114** | **3.424** | **397** | **6.007** | **1.827** | **2.939** | **343** | **4.736** | **287** | **485** | **54** | **1.271** |
| **TOTAL** | **11.942** | | | | **9.845** | | | | **2.097** | | | |

FIGURA II (5.2)-3 Fuente: INVIED O.A.

Las cifras que se describen a continuación recogen aquellos militares que han cobrado compensación económica en los últimos 5 años (aunque sea un solo mes). El número de beneficiarios totales ha crecido notoriamente en los dos últimos años, alcanzando el 20,6% en 2025.

| PERCEPTORES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Invied | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| SUBGRUPO A-1 | 4.594 | 4.448 | 4.374 | 4.730 | 4.979 |
| SUBGRUPO A-2 | 7.576 | 7.587 | 7.251 | 7.892 | 8.340 |
| SUBGRUPO C-1 | 960 | 1.076 | 1.075 | 1.243 | 1.295 |
| SUBGRUPO C-2 | 6.304 | 6.074 | 5.934 | 7.872 | 9.432 |
| **Total** | **19.434** | **19.185** | **18.634** | **21.737** | **24.046** |
| EFECTIVOS FAS | 118.674 | 118.670 | 116.961 | 116.739 | 116.852 |
| **% efectivos que recibe compensación económica** | **16,4%** | **16,2%** | **15,9%** | **18,6%** | **20,6%** |

FIGURA II (5.2)-4 Fuente: INVIED O.A.

El gasto total de la compensación económica aumentó durante el año 2025, siendo de exactamente 105.415.085,98 €. La distribución de esta cantidad entre los 24.046 militares que la percibieron fue la siguiente: 14.160 eran del ET, suponiendo un 58,89% del total; 5492 de la Armada, con un 22,84%; 3630 del EA, alcanzando el 15,1%; y 764 perceptores de los Cuerpos Comunes, que supone el 3,18% del total de los militares que la recibieron.

Finalmente destaca el porcentaje global de militares que perciben la compensación con respecto al número total de efectivos de las FAS, que aumenta dos puntos porcentuales, alcanzando el 20,6%. Sin embargo, este porcentaje se muestra muy lejos de reflejar que la compensación económica sea una medida que ayude a facilitar la movilidad geográfica y beneficie a una gran mayoría de militares. En realidad 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. Esto choca con lo expuesto en el mismo artículo, en el punto 2, que establece que:

> *"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 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 2025 del INVIED 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", 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 100 m², pagaría según la figura siguiente (calculado para marzo de 2026), una media de 2130 € mensuales, lo que supone más del 50% de su sueldo. En el caso de que cumpla las condiciones que marca la Ley y le aprobasen la compensación económica, recibiría 783,94 €.

| Localización | €/m² marzo 2026 | Variación mensual | Variación trimestral | Variación anual | Máximo histórico | Variación máximo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **España** | 15 | -0,20% | 2,20% | 7,10% | 15,0 €/m² feb 2026 | -0,20% |
| **Andalucía** | 13,4 | 0,40% | 3,10% | 9,10% | 13,4 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Aragón** | 10,7 | 1,00% | 2,60% | 8,10% | 10,7 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Asturias** | 10,5 | 1,60% | 3,30% | 8,30% | 12,5 €/m² feb 2008 | -15,60% |
| **Baleares** | 19,7 | 1,00% | 3,00% | 6,30% | 20,2 €/m² jun 2025 | -2,50% |
| **Canarias** | 15,6 | 1,30% | 2,20% | 8,80% | 15,6 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Cantabria** | 11,4 | 2,30% | 4,20% | 4,80% | 14,8 €/m² jul 2007 | -22,90% |
| **Castilla y León** | 9,5 | 1,70% | 2,20% | 9,00% | 9,5 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Castilla-La Mancha** | 8,6 | 1,40% | 4,40% | 12,70% | 8,6 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Cataluña** | 17,7 | -3,10% | -4,90% | -3,80% | 19,2 €/m² jun 2025 | -8,10% |
| **Ceuta** (datos diciembre 2025) | 13,9 | 0,30% | 0,10% | n.d. | n.d. | n.d. |
| **Comunitat Valenciana** | 12,9 | 0,30% | 3,60% | 10,30% | 12,9 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Euskadi** | 15,2 | 0,10% | 1,70% | 5,50% | 15,2 €/m² ene 2026 | -0,30% |
| **Extremadura** | 7,5 | 1,40% | 3,10% | 8,30% | 7,5 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Galicia** | 9,6 | 0,60% | 2,20% | 5,80% | 9,7 €/m² jul 2025 | -0,50% |
| **La Rioja** | 9,2 | 3,50% | 1,60% | 4,80% | 9,2 €/m² mar 2026 | 0,00% |
| **Madrid Comunidad** | 21,3 | -0,20% | 2,40% | 10,30% | 21,3 €/m² feb 2026 | -0,20% |
| **Melilla** | 10,9 | -0,50% | 4,60% | 9,10% | 10,9 €/m² feb 2026 | -0,50% |
| **Murcia Región** | 9,1 | 0,90% | 2,00% | 8,50% | 9,2 €/m² jul 2025 | -0,60% |
| **Navarra** | 10,7 | -2,00% | -3,10% | 1,70% | 11,2 €/m² ene 2026 | -4,10% |

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 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 más de 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 los costes del alquiler se abaratan, los desplazamientos diarios se alargan. Esto va en claro detrimento de la conciliación familiar, y 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, sujeta 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, que no limiten 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 *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 su 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, *viviendas militares de apoyo logístico* fue la denominación empleada 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 extinto 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 por el INVIED desde esa fecha hasta el año 2025:

| Viviendas militares enajenadas por el INVIED | |
|---|---|
| **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 |
| 2025 | 194 |
| **TOTAL** | **32.532** |

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 3223, a fecha 31 de diciembre 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 o Melilla, entre otras.

En diciembre de 2025, el Instituto contaba con 5628 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 | 140 | 34 | 127 | 47 | 118 | 191 |
| GRUPO 1 | 76 | 16 | 83 | 18 | 18 | 71 |
| GRUPO 2 | 45 | 14 | 66 | 19 | 14 | 123 |
| GRUPO 3 | 182 | 34 | 173 | 74 | 2049 | 1026 |
| GRUPO 4 | 135 | 30 | 349 | 53 | 288 | 281 |
| GRUPO 5 | 28 | 2 | 11 | 8 | 11 | 251 |
| GRUPO 6 | 7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 158 |
| GRUPO 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 613 | 130 | 809 | 220 | 2498 | 2101 |
| Total | 743 | | 5628 | | | |

FIGURA II (5.3)-3 Fuente: INVIED O.A.

Por otra parte, se encuentran los 743 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 2025, el INVIED O.A. ha realizado actuaciones de mantenimiento y reparaciones en 1157 viviendas, lo que ha supuesto un importante esfuerzo, con un gasto de casi 33 millones de euros, tal y como se detalla en el siguiente cuadro por años.

| AÑO | Nº Viviendas | Importe (en €) |
|---|---|---|
| 2021 | 101 | 3.248.409,26 |
| 2022 | 80 | 2.688.821,15 |
| 2023 | 306 | 5.769.735,98 |
| 2024 | 413 | 11.400.911,70 |
| 2025 | 257 | 9.834.761,00 |
| **TOTAL** | **1.157** | **32.942.639,09** |

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 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.

| 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<br>C2<br>C3<br>C4<br>C5 |

FIGURA II (5.3)-6 Fuente: INVIED O.A.

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=59,72 €) y un estado dotacional (conservación, antigüedad, zonas comunes, etc.) considerado bueno (C2=35,82 €), pagaría un canon mensual de 250,79 € 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 2021-2025 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | OF | S/OF | MTM | OF | S/OF | MTM | OF | S/OF | MTM | OF | S/OF | MTM | OF | S/OF | MTM |
| GRUPO 0 | 1 | 6 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 5 | 1 | 6 | 4 | 0 | 8 | 8 | 3 |
| GRUPO 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| GRUPO 2 | 5 | 3 | 2 | 8 | 11 | 0 | 7 | 13 | 0 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 0 |
| GRUPO 3 | 58 | 75 | 18 | 39 | 33 | 15 | 39 | 63 | 21 | 44 | 45 | 22 | 54 | 48 | 22 |
| GRUPO 4 | 4 | 6 | 5 | 1 | 8 | 1 | 2 | 9 | 4 | 4 | 7 | 0 | 7 | 7 | 4 |
| GRUPO 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 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 | 1 | 0 |
| Total | 69 | 92 | 26 | 57 | 66 | 20 | 56 | 95 | 28 | 58 | 61 | 25 | 76 | 66 | 30 |
| TOTAL | 187 | | | 143 | | | 179 | | | 144 | | | 172 | | |

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 160 viviendas anuales, podemos concluir que no supone una ayuda a la movilidad en sentido general.
- Durante 2025, en una nueva Estrategia sobre Viviendas Militares, INVIED ha tomado la determinación de suspender, al menos temporalmente, la enajenación por concurso de viviendas militares desocupadas. Pero, para satisfacer las necesidades actuales del personal de las FAS, se hace necesario una profunda modificación, o la derogación, de la actual Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS. Lo realmente eficaz sería la implantación de una nueva Ley que acometa de lleno la situación crítica de acceso a la vivienda por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas y garantice una estrategia de gestión pública y sostenible de las medidas de apoyo a la movilidad geográfica del personal militar y del parque de viviendas militares.
- Se cree necesario la paralización de la venta de las más de 3000 viviendas declaradas enajenables que aun conserva el Ministerio, la recuperación y restauración de dichas viviendas y la ampliación del parque, por lo menos en ciudades y zonas tensionadas, para ayudar realmente a la movilidad del militar. 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, 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 enajenables, lo que supuso una importante desventaja por la gran diferencia de ayuda real, entre lo que recibieron los que optaron a una casa enajenable (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 2025 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 con la 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 General 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 del 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 de 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 (2020/2025) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **COLECTIVO FAS Y FAMILIARES** | | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **AFILIADOS OBLIGATORIOS** | EJÉRCITO DE TIERRA | 87.431 | 85.720 | 85.471 | 84.938 | 85.018 |
| | ARMADA | 24.583 | 24.230 | 24.040 | 23.954 | 23.816 |
| | EJÉRCITO DEL AIRE | 24.263 | 24.009 | 24.154 | 24.048 | 24.120 |
| | CUERPOS COMUNES | 3.622 | 3.555 | 3.518 | 3.457 | 3.406 |
| **TOTAL TITULARES COTIZANTES FAS** | | **139.899** | **137.514** | **137.183** | **136.397** | **136.360** |
| EXCEDENCIAS CUIDADO HIJOS Y/O FAMILIARES FAS | | 135 | 142 | 147 | 154 | 135 |
| RETIRADOS MILITARES FAS | | 42.965 | 43.708 | 44.747 | 45.827 | 47.190 |
| VIUDOS FAS | | 18.059 | 17.471 | 16.992 | 16.569 | 16.124 |
| HUÉRFANOS FAS | | 5.137 | 4.874 | 4.656 | 4.463 | 4.258 |
| OTROS FAS | | 1.539 | 1.598 | 1.649 | 1.696 | 1.813 |
| **TOTAL TITULARES NO COTIZANTES** | | **67.835** | **67.793** | **68.191** | **68.709** | **69.520** |
| **TOTAL TITULARES** | | **207.734** | **205.307** | **205.374** | **205.106** | **205.880** |
| CÓNYUGES Y ASIMILADOS | | 33.443 | 31.622 | 29.841 | 28.390 | 27.044 |
| HIJOS HASTA 21 AÑOS | | 63.877 | 61.278 | 57.332 | 53.523 | 49.673 |
| HIJOS MAYORES DE 21 AÑOS | | 11.460 | 10.078 | 9.444 | 9.145 | 8.954 |
| OTROS | | 2.057 | 2.409 | 2.204 | 2.067 | 1.929 |
| **TOTAL BENEFICIARIOS FAS** | | **110.837** | **105.387** | **98.821** | **93.125** | **87.600** |
| **TOTAL COLECTIVO FAS** | | **318.571** | **310.694** | **304.195** | **298.231** | **293.480** |

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 2025 disminuye en 5525 beneficiarios respecto a la cifra del año 2024.

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 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| 2,28 | 2,26 | 2,22 | 2,19 | 2,15 |

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** |
| **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 |
| **2025** | 205.880 | 87.600 | 293.480 |

FIGURA II (6.1)-3 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

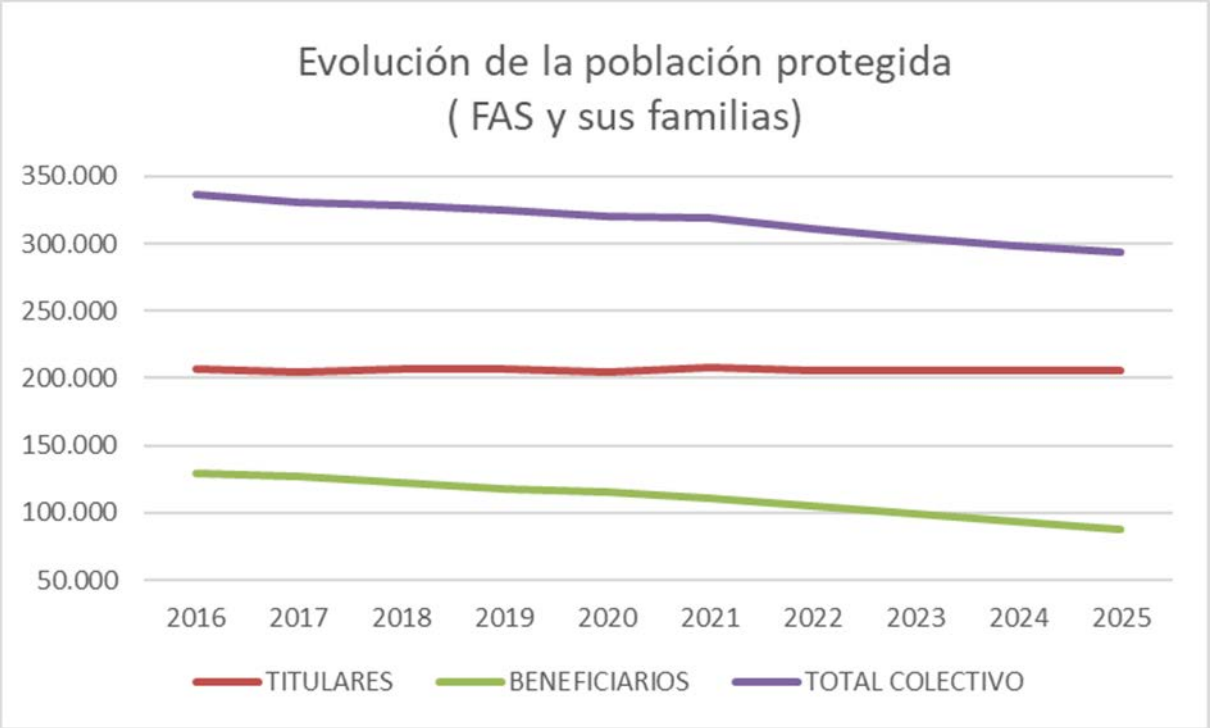



FIGURA II (6.1)-4 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

Continuando con la tendencia manifestada en los últimos años, se produce una pérdida paulatina del personal beneficiario y del protegido, pese a que el personal titular mantiene cifras estables. Este dato está en claro paralelismo con el de la población española en lo que se refiere a la incorporación de beneficiarios al mercado laboral y al descenso de la tasa de natalidad.

## 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 especializada, los gastos por asistencia prestada por facultativo ajeno, la hospitalización psiquiátrica, la prestación farmacéutica y otras 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 y la atención a enfermos crónicos (drogodependientes y celíacos).

c) Prestaciones de protección a la familia, incluyendo las prestaciones por hijos, por menores acogidos a cargo con discapacidad y las prestaciones por parto múltiple.

d) CEISFAS, Centro ocupacional para la atención a 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 ambas.

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 2025

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 2025, el número total de prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes han sido 17 (14 correspondientes a hombres y 3 a mujeres), por un importe total de 26.951 €.

| 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 | 11 | 2 | 12 | 2 |
| | Importe € | 0 | 0 | 1186 | 0 | 16354 | 2372 | 17540 | 2372 |
| ARMADA | Prestaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Importe € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 830 | 0 | 830 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | Prestaciones | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | Importe € | 4289 | 0 | 0 | 0 | 1920 | 0 | 6209 | 0 |
| CUERPOS COMUNES | Prestaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | Prestaciones | 1 | 0 | 1 | 0 | 12 | 3 | 14 | 3 |
| | Importe € | **4289** | **0** | **1186** | **0** | **18274** | **3202** | **23749** | **3202** |

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 2025

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 2025, el número total de pensiones complementarias por inutilidad para el servicio han sido 30 (26 hombres y 4 mujeres), por un importe total de 3687,0 €.

| 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 | 6 | 0 | 11 | 2 | 17 | 2 |
| | Importe € | 0 | 0 | 1370,9 | 0 | 286,3 | 286,3 | 1657,1 | 286,3 |
| ARMADA | Pensión | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 2 | 5 | 2 |
| | Importe € | 0 | 0 | 229,2 | 0 | 614,3 | 286,3 | 843,4 | 286,3 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | Pensión | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 |
| | Importe € | 132,6 | 0 | 229,2 | 0 | 252,1 | 0 | 613,9 | 0 |
| CUERPOS COMUNES | Pensión | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | Pensión | 1 | 0 | 8 | 0 | 17 | 4 | 26 | 4 |
| | Importe € | 132,6 | 0 | 1829,2 | 0 | 1152,7 | 572,6 | 3114,4 | 572,6 |

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 2025

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 2025, el número total número de prestaciones por gran invalidez han sido las correspondientes a 8 hombres, por un importe total de 1186,5 €.

| GRAN INVALIDEZ | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | Prestaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 0 | 0 | 145,9 | 0,0 | 145,9 | 0,0 |
| ARMADA | Prestaciones | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 332,7 | 0 | 139,2 | 0,0 | 471,9 | 0,0 |
| EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO | Prestaciones | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 425,5 | 0 | 143,1 | 0 | 568,6 | 0 |
| CUERPOS COMUNES | Prestaciones | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | Prestaciones | 1 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 | 8 | 0 |
| | Importe € | 0 | 0 | 758,2 | 0 | 428,3 | 0 | 1186,5 | 0 |

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 su Carta de Servicios y cada año se realizan los correspondientes informes de los 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 sus relaciones con el Instituto, sugerir las acciones que, a su juicio, puedan 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 | SUGERENCIAS.-ASUNTO | Nº de sugerencias |
|---|---|---|
| 3,3 | FALTA DE INTERÉS ATENCIÓN AL CIUDADANO | 2 |
| 4.2 | FALTA DE SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO | 6 |
| 4.4 | TIEMPO DE TRAMITACIÓN EXCESIVO | 1 |
| 4.5 | INCUMPLIMIENTO DE LAS ESPECIFICACIONES PREVIAS SOBRE EL SERVICIO | 2 |
| 5.1 | OTRAS CAUSAS SOBRE EL SERVICIO PRESTADO | 10 |
| 6.6 | FUNCIONALIDAD Y FACILIDAD DE NAVEGACIÓN Y REALIZACIÓN DE TRÁMITES O SERVICIOS | 4 |
| 7.1 | ACCESO ON-LINE A LA INFORMACIÓN | 2 |
| 7.2 | INFORMACIÓN ON-LINE INSUFICIENTE, DESACTUALIZADA O INCOMPLETA SOBRE SERVICIOS PRESTADOS POR MEDISO ELECTRÓNICOS. | 2 |
| 7.5 | OTRA INFORMACIÓN | 2 |
| | **TOTAL SUGERENCIAS** | **31** |

FIGURA II (6.3.1)-1 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

| TIPOLOGÍA Reclamaciones | RECLAMACIONES.-ASUNTO | Nº de reclamaciones |
|---|---|---|
| 1.3 | HORARIOS DE ATENCIÓN | 1 |
| 1.4 | TIEMPOS DE ESPERA EXCESIVOS | 8 |
| 2.6 | OTROS INFORMACIÓN | 1 |
| 3.1 | FALTA DE COMPETENCIA SOBRE EMPLEADOS PÚBLICOS | 1 |
| 3.2 | FALTA DE CORTESÍA O EDUCACIÓN | 15 |
| 3.3 | FALTA DE INTERÉS AN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO | 1 |
| 3.4 | FALTA DE EQUIDAD EN EL TRATO | 5 |
| 3.5 | FALTA DE COMPRESIÓN O INTERÉS POR LOS PROBLEMAS PLANTEADOS | 3 |
| 3.6 | OTROS DE EMPLEO PÚBLICOS | 5 |
| 4.1 | ERRORES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO | 7 |
| 4.2 | FALTA DE SIMPLICIDAD EN EL PROCEDIMIENTO | 9 |
| 4.3 | PETICIÓN DOCUMENTACIÓN INNECESARIA.PROBLEMAS COORDINACIÓN ENTRE UNIDADES | 5 |
| 4.4 | TIEMPO TRAMITACIÓN EXCESIVOS | 18 |
| 4.5 | INCUMPLIMIENTO DE LAS ESPECIFICACIONES PREVIAS SOBRE EL SERVICIO | 80 |
| 4.6 | INCUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS DE SERVICIO AL CIUDADANO | 35 |
| 5.1 | OTRAS CAUSAS SOBRE ELSERVICIO PRESTADO | 22 |
| 6.1 | FALLOS O INTERRUPCIONES EN EL ACCESO A LOS ESCENARIOS ELECTRÓNICOS (PÁGINA WEB, SEDE ELECTRÓNICA) | 1 |
| 8.1 | FALTA DE ASISTENCIA PERSONALIZADA ON-LINE O TELEFÓNICA | 1 |
| 9.3 | PETICIÓN DE DOCUMENTACIÓN INNECESARIA. PROBLEMAS DE INTEROPERABILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES | 1 |
| | **TOTAL RECLAMACIONES** | **219** |

FIGURA II (6.3.1)-2 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

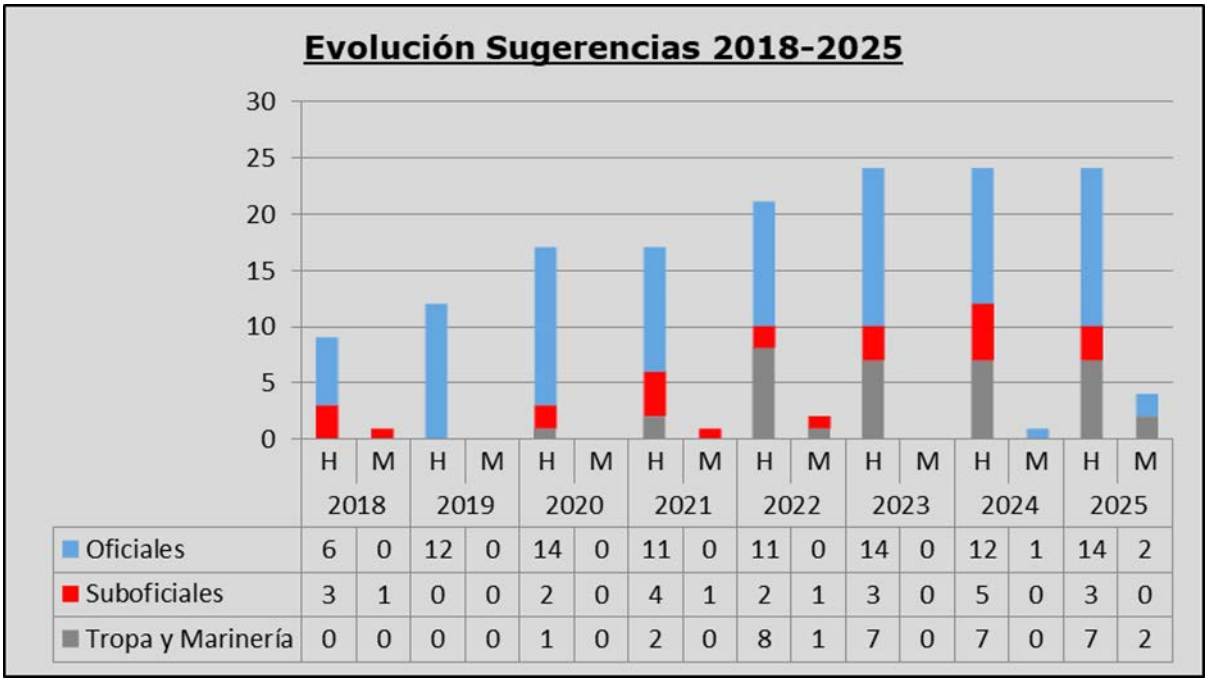
La distribución por escalas y sexo es la siguiente:

| | SUGERENCIAS | | RECLAMACIONES | |
|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M |
| **Oficiales** | 14 | 2 | 63 | 2 |
| **Suboficiales** | 3 | 0 | 41 | 0 |
| **Tropa y Marinería** | 7 | 2 | 85 | 6 |
| **Beneficiarios no militares (familiares)** | 3 | 0 | 3 | 19 |
| **TOTALES** | 27 | 4 | 192 | 27 |

FIGURA II (6.3.1)-3 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

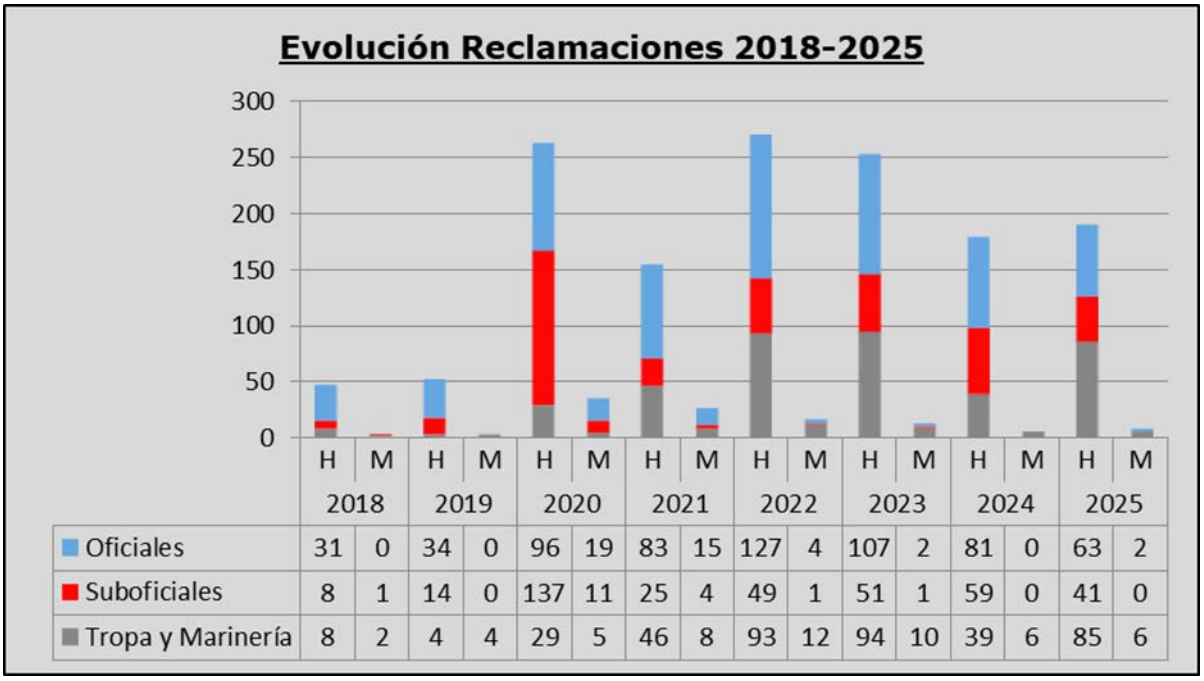
## 6.3.2. Evolución de las sugerencias y reclamaciones tramitadas

Como se puede apreciar en los gráficos relativos a las sugerencias y reclamaciones, ambas han experimentado una ligera subida con respecto a 2024, sin que haya habido una variación sustancial en las mismas.




| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
| Oficiales | 6 | 0 | 12 | 0 | 14 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 14 | 0 | 12 | 1 | 14 | 2 |
| Suboficiales | 3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 |
| Tropa y Marinería | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 8 | 1 | 7 | 0 | 7 | 0 | 7 | 2 |

FIGURA II (6.3.2)-1 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas




| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
| Oficiales | 31 | 0 | 34 | 0 | 96 | 19 | 83 | 15 | 127 | 4 | 107 | 2 | 81 | 0 | 63 | 2 |
| Suboficiales | 8 | 1 | 14 | 0 | 137 | 11 | 25 | 4 | 49 | 1 | 51 | 1 | 59 | 0 | 41 | 0 |
| Tropa y Marinería | 8 | 2 | 4 | 4 | 29 | 5 | 46 | 8 | 93 | 12 | 94 | 10 | 39 | 6 | 85 | 6 |

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.

Por otra parte, y como consecuencia de este flujo de información, el ISFAS implementó su sede electrónica y, más recientemente en algunas CC.AA., la receta electrónica. Ambas iniciativas suponen un ahorro de trámites administrativos en formato papel y evitan los desplazamientos a las Delegaciones.

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 los hospitales. El ISFAS no puede entrar en estas cuestiones, por estar expresamente excluidas de los términos del Concierto en vigor con las 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 792 millones de euros del año 2021 a los 905,5 millones de euros del año 2025. Este incremento presupuestario del 12.5% se ha transformado en un incremento del gasto en prestaciones de un 12,8%, pasando de los 759 millones de euros del año 2021, a los 871 millones de euros del año 2025.

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, donde se puede apreciar que el 91,66% 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 a cubrir dicha asistencia a través del Concierto con las Entidades con los precios fijados en los convenios suscritos.

Si bien en el año 2025 disminuye el colectivo protegido en 4751 beneficiarios respecto a la cifra del año 2024, la distribución de la asistencia mantiene porcentajes es muy similar al de años anteriores.

| ISFAS | 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 | 101.668 | 63.514 | 11.338 | 1.654 | 974 | 322 | 302 | 139 | 179.911 | 61,30% |
| ARMADA | 30.124 | 19.597 | 5.364 | 64 | 53 | 29 | 24 | 43 | 55.298 | 18,84% |
| EJÉRCITO DEL AIRE | 26.856 | 16.215 | 3.322 | 491 | 367 | 190 | 155 | 23 | 47.619 | 16,23% |
| CC DEFENSA | 5.000 | 3.082 | 2.000 | 248 | 219 | 46 | 52 | 5 | 10.652 | 3,63% |
| TOTAL | 163.648 | 102.408 | 22.024 | 2.457 | 1.613 | 587 | 533 | 210 | 293.480 | |
| PORCENTAJES TOTALES | 55,76% | 34,89% | 7,50% | 0,84% | 0,55% | 0,20% | 0,18% | 0,07% | | |

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 entorno al 91%. Sobre un total de 223 vacantes, 124 correspondientes al grupo A1, 96 correspondientes al grupo A2 y 3 al C1, hay 108 cubiertas del grupo A1 y 91 cubiertas del grupo A2 y las 3 del C1, significándose un incremento del 9% con respecto al año anterior.

Y en cuanto a personal civil, sobre un total de 355 vacantes entre personal funcionario y personal laboral, solamente hay 173 puestos cubiertos, lo que supone exactamente el 48,7% de la plantilla, si bien, durante 2025 se ha empezado a invertir la tendencia del personal civil y se han incorporado al ISFAS 24 nuevos efectivos, 21 funcionarios y 3 laborales de los grupos G1, G4 y E0.

La baja cobertura de personal civil repercute en un descenso y empeoramiento de la calidad del servicio prestado a los afiliados, lo que se refleja en el aumento del número de reclamaciones.

## 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.

Sin embargo, el importe satisfecho por las prestaciones aumenta, debido al encarecimiento de los tratamientos médicos y, sobre todo, del gasto farmacéutico.

| PRESTACIONES | | |
|---|---|---|
| AÑO | Nº EXPTES | IMPORTE € |
| 2025 | 314.598 | 104.307.032 € |
| 2024 | 320.471 | 104.601.172 € |
| 2023 | 323.779 | 103.941.372 € |
| 2022 | 324.017 | 98.815.765 € |
| 2021 | 332.158 | 97.248.084 € |

FIGURA II (6.6)-1 Fuente: Instituto Social de las Fuerzas Armadas

## 6.7. ASISTENCIA SANITARIA EN EL EXTRANJERO. PRESTACIONES Y EVOLUCIÓN

El número de expedientes en el extranjero fluctúa en función del número de salidas del personal fuera del territorio nacional. Tras el repunte experimentado en el año 2023, la asistencia sanitaria en el extranjero tiende a estabilizarse, tanto en el número de expedientes como en el importe satisfecho por las correspondientes prestaciones.

| ASISTENCIA SANITARIA EN EL EXTRANJERO | | |
|---|---|---|
| AÑO | Nº EXPTES | IMPORTE |
| 2025 | 3.143 | 1.627.936,81 € |
| 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 € |

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 4 puntos:

1.- Firma del nuevo Concierto con las Entidades de Seguro.

2.- Finalización de la implantación de la Sede electrónica del ISFAS.

3.- Finalización de la implantación de la Receta electrónica Privada a nivel Nacional.

4.- Implementación de la aplicación de visado de recetas electrónicas.

# 7. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL MILITAR

El art.º 25 de la Ley Orgánica (LO) 2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, (BOE núm. 180, de 28 de julio), 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 (RD) 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las FAS, (BOE núm. 265, de 5 de noviembre), 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 1314/2005 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 art.º 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.

En el año 2025 se produjo una modificación retributiva, que afecta a las retribuciones complementarias de los militares, a través del Real Decreto 248/2025, de 25 de marzo por el que se modifica el Reglamento de Retribuciones del personal de las FAS y que aprueba el incremento en 200€ del componente general del complemento específico, (CGCE en adelante), de forma lineal y para todos los empleos militares. Tuvo efectos económicos desde el 1 de enero de 2025 y se aplicó

con efectos retroactivos en la nómina de abril de 2025 para todo el personal de las FAS.

### 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, (BOE núm. 119, de 19 de mayo), 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 continuar prorrogados los Presupuestos Generales del año 2023 los importes mensuales para el año 2025 son los mismos que los del año anterior con un incremento retributivo del 2,5 por ciento según lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto-ley 14/ 2025 de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. Siendo las

cantidades vigentes las reflejadas en el siguiente cuadro:

| Grupo o subgrupo | sueldo/mes | trienio/mes |
|---|---|---|
| A 1 | 1.366,74 € | 52,60 € |
| A 2 | 1.181,79 € | 42,90 € |
| C 1 | 887,32 € | 32,47 € |
| C 2 | 738,50 € | 22,11 € |

FIGURA II (7.1.1)-1 Fuente: SDGSEPAG

**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias son dos al año, devengándose los meses de junio y diciembre, por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, en su caso, los trienios devengados, así como las pensiones anejas a las condecoraciones y recompensas que se tengan reconocidas (art.º 2.4 del Reglamento de retribuciones). Los valores del sueldo y el trienio, no se corresponde con las cuantías dispuestas para el sueldo y el trienio mensual ordinario.

| Grupo o subgrupo | sueldo/mes | trienio/mes |
|---|---|---|
| A 1 | 856,05 € | 32,96 € |
| A 2 | 874,83 € | 31,74 € |
| C 1 | 778,42 € | 28,45 € |
| C 2 | 742,75 € | 22,20 € |

FIGURA II (7.1.1)-2 Fuente: SDGSEPAG

El art.º 2.4. citado, continúa disponiendo que las pagas extraordinarias se completarán 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 art.º 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 empleo le corresponde un nivel y a cada nivel, un importe retributivo, los niveles e importes mensuales de cada empleo militar para el año 2025 son los siguientes:

| Empleos | Niveles | Importes |
|---|---|---|
| General de Ejército, Almirante General o General del Aire | - | 1.873,42 € |
| Teniente General o Almirante | - | 1.498,77 € |
| General de División o Vicealmirante | - | 1.351,90 € |
| General de Brigada o Contralmirante | - | 1.193,86 € |
| Coronel o Capitán de Navío | 29 | 1.070,83 € |
| Teniente Coronel o Capitán de Fragata | 28 | 1.025,83 € |
| Comandante o Capitán de Corbeta | 27 | 980,76 € |
| Capitán o Teniente de Navío | 26 | 860,47 € |
| Teniente o Alférez de Navío | 24 | 718,36 € |
| Alférez o Alférez de Fragata | 24 | 718,36 € |
| Suboficial Mayor | 23 | 673,38 € |
| Subteniente | 22 | 628,31 € |
| Brigada | 21 | 583,36 € |
| Sargento Primero | 20 | 541,88 € |
| Sargento | 19 | 514,23 € |
| Cabo Mayor | 18 | 486,56 € |
| Cabo Primero Permanente | 17 | 458,87 € |
| Cabo Permanente | 17 | 403,54 € |
| Soldado o Marinero Permanente | 15 | 375,93 € |
| Cabo Primero Temporal | 17 | 458,87 € |
| Cabo Temporal | 17 | 403,54 € |
| Soldado o Marinero Temporal | 15 | 375,93 € |

| | | |
|---|---|---|
| Alférez o Alférez Fragata Alumno | 24 | 718,36 € |
| Sargento Alumno | 19 | 514,23 € |

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 art.º 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. Poe el contrario, 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 art.º. 152 de la Ley 17/1999, en el objetivo de primar la responsabilidad, disponibilidad permanente, preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos.

El importe mensual del componente general del complemento específico, para cada uno de los empleos militares es:

| EMPLEOS | Importes |
|---|---|
| General de Ejército / Almirante General / General del Aire | 1.813,73 € |
| Teniente General / Almirante | 1.813,73 € |
| General de División / Vicealmirante | 1.586,62 € |
| General de Brigada / Contralmirante | 1.358,82 € |
| Coronel / Capitán de Navío | 1.194,28 € |
| Teniente Coronel / Capitán de Fragata | 978,20 € |
| Comandante / Capitán de Corbeta | 869,25 € |
| Capitán / Teniente de Navío | 755,57 € |
| Teniente / Alférez de Navío | 612,98 € |
| Alférez / Alférez de Fragata | 579,78 € |
| Suboficial mayor | 1.024,56 € |
| Subteniente | 908,87 € |
| Brigada | 753,55 € |
| Sargento Primero | 628,61 € |
| Sargento | 537,02 € |
| Cabo Mayor | 601,39 € |
| Cabo Primero Permanente | 512,48 € |
| Cabo Permanente | 448,32 € |
| Soldado o Marinero Permanente | 392,95 € |
| Cabo Primero Temporal | 512,48 € |

| | |
|---|---|
| Cabo Temporal | 448,32 € |
| Soldado o Marinero Temporal | 392,95 € |

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 2025, de los diferentes tipos del componente singular del complemento específico, son los que figuran en el ANEXO F. FIGURA-1

**COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL**

Está regulado en 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** | 65,41% | 19,62% | 14,97% |
| **EMAD** | 63,03% | 24,49% | 12,48% |
| **UME** | 12,38% | 18,74% | 68,88% |
| **E. TIERRA** | 29,74% | 27,40% | 42,86% |
| **ARMADA** | 37,20% | 21,73% | 41,07% |
| **E. AIRE Y E.** | 51,41% | 28,90% | 19,69% |

FIGURA II (7.1.2)-3. Fuente SDGSEPAG

La representación gráfica es:

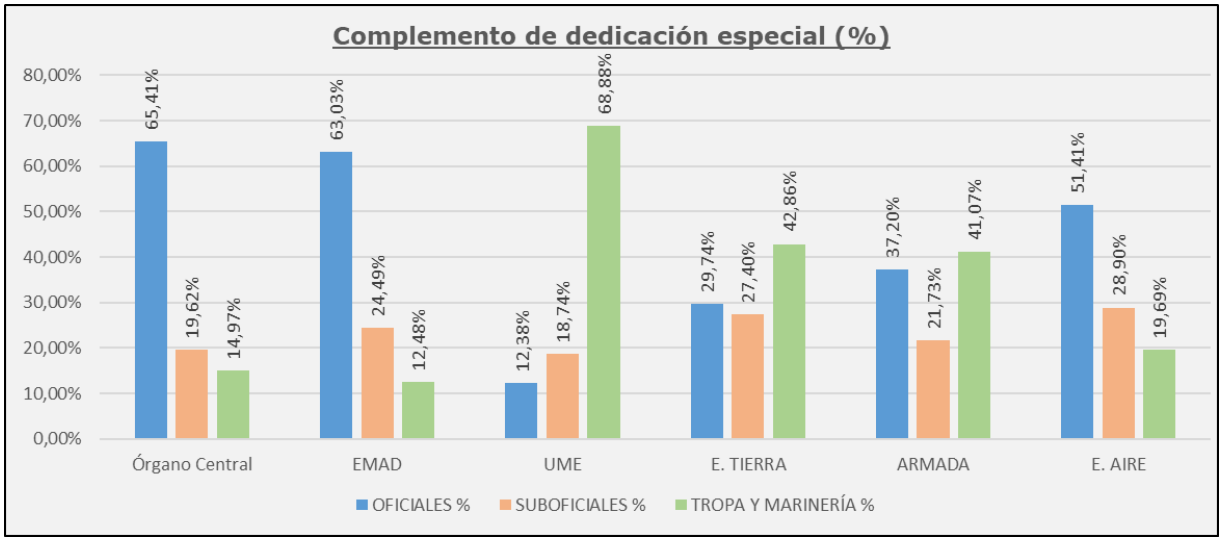



FIGURA II (7.1.2)-4. Fuente SDGSEPAG

Al igual que ocurría en años anteriores, se observa 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. 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*" (art.º 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 art.º 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 2025, ha sido de 29,47€, 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 (art.º 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 2025, han sido:

| Grupo/subgrupo | Gran Canaria y Tenerife | Resto Islas Canarias | Valle de Arán | Isla de Mallorca | Resto Islas Baleares | Ceuta y Melilla |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | 211,45 € | 687,37 € | 103,24 € | 113,31 € | 125,45 € | 1.086,28 € |
| A2 | 172,80 € | 494,92 € | 74,37 € | 91,12 € | 109,35 € | 808,65 € |
| C1 | 142,48 € | 399,11 € | 59,99 € | 79,34 € | 99,93 € | 659,36 € |
| C2 | 117,44 € | 293,51 € | 38,35 € | 52,60 € | 67,60 € | 434,95 € |
| E | 103,76 € | 259,22 € | 31,12 € | 48,76 € | 67,01 € | 385,58 € |

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 Canaria | Ceuta y Melilla |
|---|---|---|
| A1 | 45,97 € | 65,77 € |
| A2 | 34,78 € | 50,19 € |
| C1 | 28,29 € | 40,26 € |
| C2 | 19,31 € | 27,11 € |
| E | 14,62 € | 20,20 € |

FIGURA II (7.1.3)-2. Fuente: SDGSEPAG

**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.

Las cuantías del incentivo en 2025 han sido:

| Clase | Importe |
|---|---|
| Tropa y Marineria temporal | 2.215,50 € |
| Militares de complemento | (*) |

(*) Conforme a la normativa vigente NO corresponde la percepción de este incentivo.

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, (BOE núm. 194, de 14 de agosto de 2001) y los arts. 15 y 27 del RD 1040/2003, por el que se aprueba el Reglamento general de recompensas militares, (BOE núm. 213, de 5 de septiembre).

**-Gran Cruz y Cruz Laureada de San Fernando.**

-Ventajas económicas (art.º 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 2025 ha sido de 8200,44€ € anuales, 683,37€ mensuales.

**-Medalla Militar**

Ventajas económicas (art.º 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 2025 ha sido de 3280,20€ anuales, 273,35€ mensuales.

**-Cruz de Guerra**

Ventajas económicas (art.º 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 2025 ha sido de 820,08€ anuales, 68,34€ mensuales.

**-Medalla del Ejército, Naval o Aire**

Ventajas económicas (art.º 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 2025 ha sido de 820,08€ anuales, 68,34€ mensuales.

**F/PRIMA POR PASE A LA RESERVA CON CARÁCTER FORZOSO O ANUENTE**

El art.º 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 2025 el importe de la prima estipulado:

| Empleos | Importes |
|---|---|
| Coronel / Capitán de Navío | 6.934,05 € |
| Teniente Coronel / Capitán de Fragata | 6.114,57 € |
| Comandante / Capitán de Corbeta | 5.320,33 € |
| Capitán / Teniente de Navío | 4.286,52 € |
| Teniente / Alférez de Navío | 3.845,27 € |
| Alférez / Alférez de Fragata | 3.605,73 € |
| Suboficial Mayor | 3.605,73 € |
| Subteniente | 2.735,84 € |
| Brigada | 2.259,31 € |
| Sargento Primero | 2.433,26 € |
| Sargento | 2.420,63 € |
| Cabo Mayor | 2.055,04 € |
| Cabo Primero Permanente | 1.601,18 € |
| Cabo Permanente | 1.437,27 € |
| Soldado / Marinero Permanente | 1.122,10 € |

FIGURA II (7.1.3)-4. Fuente SDGSEPAG

Según informa la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, en el año 2025, NO se ha efectuado abono alguno por este concepto.

**G/LA PRIMA POR SERVICIOS PRESTADOS**

De conformidad con lo dispuesto en el art.º. 10.4 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería, (BOE núm. 98, de 25 de abril), en el art.º. 2 del RD 28/2009, (BOE núm. 19, de 22 de enero) y en el RD 600/2007, (BOE núm. 118, de 17 de mayo), 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 contiene, que, para el año 2025, son:

| Empleo | Años de servicio | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| Capitán / Teniente de Navío | 8.986,00 | 9.884,60 | 10.783,20 | 11.681,80 | 12.580,40 | 13.479,00 | 14.377,60 | 15.276,20 | 16.174,80 | 17.073,40 |
| Teniente / Alférez de Navío | 8.986,00 | 9.884,60 | 10.783,20 | 11.681,80 | 12.580,40 | 13.479,00 | 14.377,60 | 15.276,20 | 16.174,80 | 17.073,40 |
| Cabo Primero | 4.856,00 | 5.341,60 | 5.827,20 | 6.312,80 | 6.798,40 | 7.284,00 | 7.769,60 | 8.255,20 | 8.740,80 | 9.226,40 |
| Cabo | 4.856,00 | 5.341,60 | 5.827,20 | 6.312,80 | 6.798,40 | 7.284,00 | 7.769,60 | 8.255,20 | 8.740,80 | 9.226,40 |
| Soldado / Marinero | 4.856,00 | 5.341,60 | 5.827,20 | 6.312,80 | 6.798,40 | 7.284,00 | 7.769,60 | 8.255,20 | 8.740,80 | 9.226,40 |

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 | 17.972,00 | 18.870,60 | 19.769,20 | 20.667,80 | 21.566,40 | 22.465,00 | 23.363,60 | 24.262,20 | 25.160,80 | 26.059,40 |
| Teniente / Alférez Navío | 17.972,00 | 18.870,60 | 19.769,20 | 20.667,80 | 21.566,40 | 22.465,00 | 23.363,60 | 24.262,20 | 25.160,80 | 26.059,40 |
| Cabo Primero | 9.712,00 | 10.197,60 | 10.683,20 | 11.168,80 | 11.654,40 | 12.140,00 | 12.625,60 | 13.111,20 | 13.596,80 | 14.082,40 |
| Cabo | 9.712,00 | 10.197,60 | 10.683,20 | 11.168,80 | 11.654,40 | 12.140,00 | 12.625,60 | 13.111,20 | 13.596,80 | 14.082,40 |
| Soldado / Marinero | 9.712,00 | 10.197,60 | 10.683,20 | 11.168,80 | 11.654,40 | 12.140,00 | 12.625,60 | 13.111,20 | 13.596,80 | 14.082,40 |

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.

## 7.2. ASIGNACIÓN RESERVISTAS ESPECIAL DISPONIBILIDAD

La figura de los Reservistas de Especial Disponibilidad se encuentra regulada en el art.º 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"* (art.º 46. 1 R.D. 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservista de las FAS).

El art.º 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 art.º. 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 2025 ha sido:

| reservista | importe |
|---|---|
| Militares de Complemento | 1.420,65 € |
| Militares de Tropa y Marinería | 747,71 € |

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 art.º 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 equivalente. Para los de tropa y marinería, las retribuciones serán las correspondientes a los militares profesionales, de empleo equivalente, con una relación de servicios de carácter temporal y que no tengan suscrito un compromiso de larga duración."*

## 7.4. RETRIBUCIONES POR PARTICIPACIÓN EN OPERACIONES DE APOYO A LA PAZ Y AYUDA HUMANITARIA

El art.º 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 art.º 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.

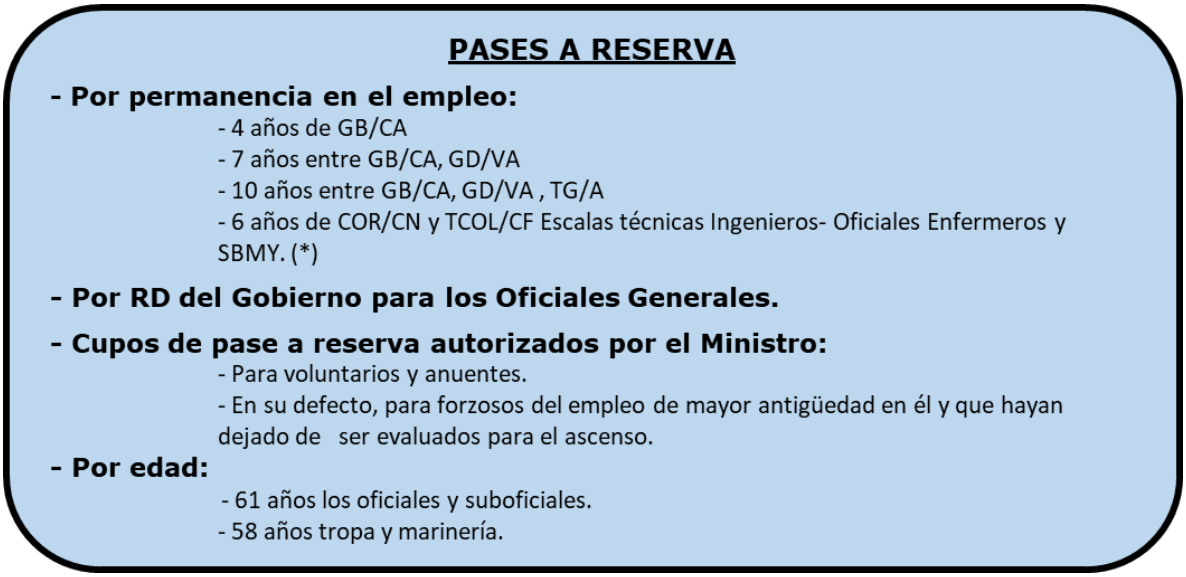
Durante el año 2025 las indemnizaciones a percibir por el personal que participe o coopere en operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria en el extranjero se ajustaron a los porcentajes que figuran en el ANEXO F. FIGURA-2.

## 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.




(*) Los que al corresponderles pasar a esta situación tengan menos de 58 años de edad, lo harán en la fecha que cumplan la citada edad.

FIGURA II (7.5)-1. Fuente: OVM

No obstante lo anterior, 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 (art.º. 113.8 Ley 39/2007). En ambos supuestos percibirán en su totalidad las retribuciones previstas para el personal en activo (art.º 9.3 RD 1314/2005). De los doce mil novecientos setenta (12.970) militares en situación de reserva en el año 2024, en la situación de reserva con destino, se encuentran sólo novecientos setenta y cuatro (974). Eso supone el 8,29% de los militares en esa situación administrativa.

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 2025 ha sido:

| EMPLEO | Complemento Disponibilidad mensual |
|---|---|
| General de Ejército / Almirante General / General del Aire | 3.687,15 € |
| Teniente General / Almirante | 3.312,50 € |
| General de División / Vicealmirante | 2.938,52 € |
| General de Brigada / Contralmirante | 2.552,68 € |
| Coronel / Capitán de Navío | 2.265,11 € |
| Teniente Coronel / Capitán de Fragata | 2.004,03 € |
| Comandante / Capitán de Corbeta | 1.850,01 € |
| Capitán / Teniente de Navío | 1.616,04 € |
| Teniente / Alférez de Navío | 1.331,34 € |
| Alférez / Alférez de Fragata | 1.298,14 € |
| Suboficial Mayor | 1.697,94 € |
| Subteniente | 1.537,18 € |
| Brigada | 1.336,91 € |
| Sargento Primero | 1.170,49 € |
| Sargento | 1.051,25 € |
| Cabo Mayor | 1.087,95 € |
| Cabo Primero | 971,35 € |
| Cabo | 851,86 € |
| Soldado/Marinero | 768,88 € |
| Cabo Primero (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Re | 652,80 € |
| Cabo (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real) | 586,09 € |
| Guardia (Antigua Escala a extinguir de la Guardia Real) | 526,58 € |

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 (art.º 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 informes de años anteriores, en la situación administrativa de reserva el militar, sufre una importante pérdida de sus retribuciones, con respecto al resto de los funcionarios. Según los datos aportados por la Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, durante el año 2025 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 la situación en activo |
|---|---|
| GENERAL DE DIVISION | 31,31 |
| GENERAL DE BRIGADA | 30,59 |
| CORONEL | 24,69 |
| CAPITAN DE NAVIO | 23,64 |
| TENIENTE CORONEL | 21,48 |
| CAPITAN DE FRAGATA | 19,09 |
| COMANDANTE | 16,25 |
| CAPITAN DE CORBETA | 16,38 |
| CAPITAN | 11,77 |
| TENIENTE DE NAVIO | 14,28 |
| TENIENTE | 6,64 |
| ALFEREZ DE NAVIO | 9,78 |
| SUBOFICIAL MAYOR | 19,06 |
| SUBTENIENTE | 14,70 |
| BRIGADA | 10,87 |
| SARGENTO PRIMERO | 7,96 |
| CABO MAYOR | 16,81 |
| CABO PRIMERO PERMANENTE | 13,49 |
| CABO PERMANENTE | 14,61 |

FIGURA II (7.5)-3 Fuente: SDGSEPAG

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, y tomando como referencia los empleos que se citan, el porcentaje de diferencia retributiva es:

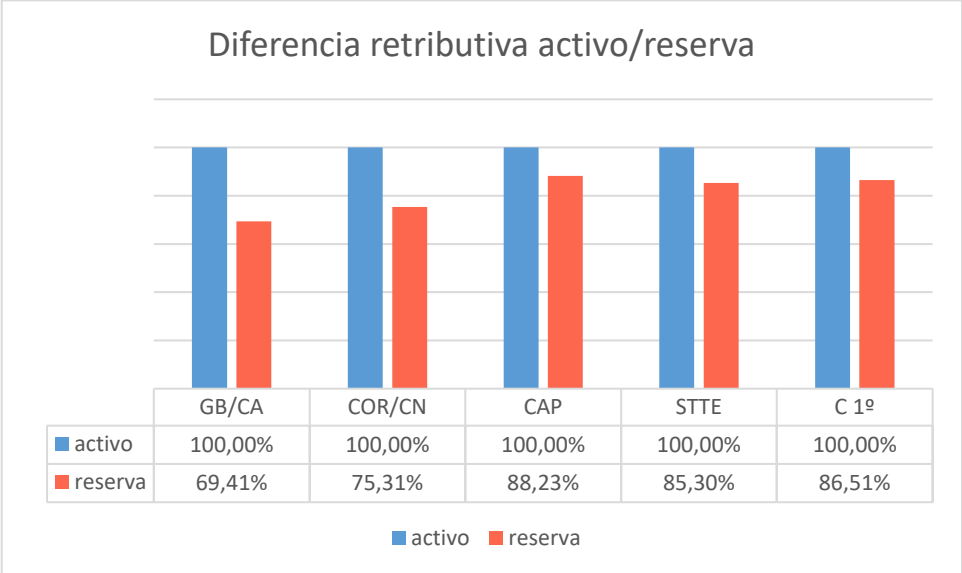


FIGURA II (7.5)-4 Fuente: SDGSEPAG

# 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 2025, el MINISDEF contaba con un total de 70 SP cubiertos sobre un total de 86 SP, según los requisitos que establece el RD 1755/2007, con 99 Técnicos Superiores (TS) y 69 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 2025 y su evolución respecto a 2024. 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. 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.

| | ET | | ARMADA | | EA | | UCO AJENAS | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| TOTAL SP | 29** | 28 | 16 | 16 | 20 | 20 | 22 | 22 | 87 | 86 |
| SP CUBIERTOS | 23 | 18 | 13 | 14 | 17 | 17 | 18 | 21 | 71 | 70 |
| TS PRL | 30 | 20 | 24 | 30 | 19 | 18 | 23 | 31 | 96 | 99 |
| TI PRL | 31 | 21 | 21 | 25 | 20 | 19 | 3 | 4 | 75 | 69 |

(*) 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 (Ejército de Tierra). En el año 2025 no la considera SPRL dentro de la estructura de la IGE.

FIGURA II (8.2)-1 Fuente: DIGENPER (UCSP)

## 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 963 sobre una población de 119.509 efectivos. De los accidentes notificados fueron clasificados inicialmente accidentes leves 927,35 graves, 1 muy grave y 0 mortales y de los cuales los accidentes de trabajo "in itinere" son 175.

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar sobre el grupo de edad de más de 40 años, de 1 a 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-diciembre 2025) con los datos de los accidentes del personal militar (enero-diciembre 2025).

| ACCIDENTES | ESPAÑA ENE-DIC | MILITARES ENE-DIC |
|---|---|---|
| LEVES | 99,10% | 96,30% |
| IN ITINERE | 14,60% | 18,20% |
| EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES | 65,40% | 57,40% |
| HERIDAS Y LESIONES SUPERFICIALES, TORCEDURAS Y DISLOCACIONES | 74,60% | 74,50% |
| ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORES | 36,00% | 7,60% |
| ACCIDENTES POR CADA 1.000 TRABAJADORAS | 20,13% | 10,80% |

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 de personal militar del Ministerio de Defensa, los Servicios de Prevención han tenido conocimiento de 963 accidentes, lo que supone 8,1 accidentes por cada 1000 militares, de los que más del 96,3% son accidentes leves. Estos accidentes afectan, por lo general, a las extremidades superiores e inferiores del cuerpo (57,4%), correspondiendo a heridas y lesiones superficiales, esguinces, torceduras y dislocaciones (74,5%).

La acción preventiva y la formación en seguridad y salud en el trabajo se deben enfocar en el grupo de edad de más de 40 años (35,3%), a los efectos de bajar su siniestralidad, puesto que en esta franja de 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 y sus funciones están reguladas en los Arts. 22.4 y 24 del RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las FAS 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 EN LA UCSP

El personal existente en la UCSP es el que se indica a continuación:

| EXISTENCIA PERSONAL CIVIL | | EXISTENCIA PERSONAL MILITAR | TOTAL |
|---|---|---|---|
| FUNCIONARIOS | LABORALES | | |
| **4** | **1** | **7** | **12** |

FIGURA II (8.5)-1 Fuente: DIGENPER (UCSP)

Por otra parte, la Unidad está organizada como se indica en la figura siguiente:

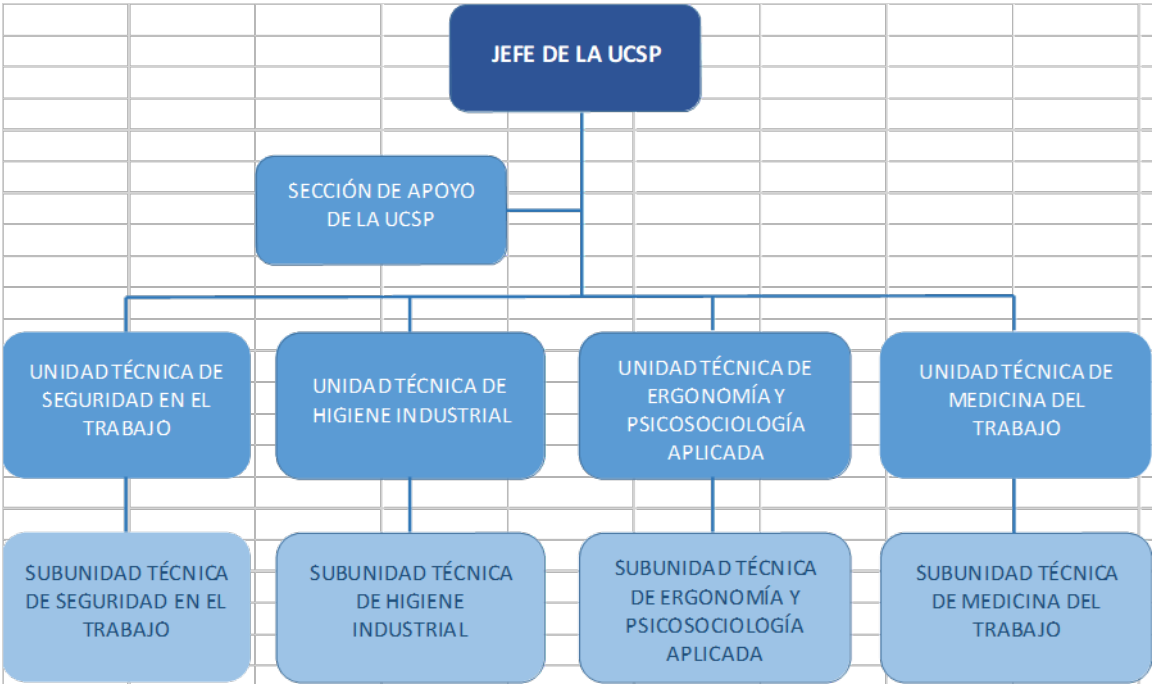



FIGURA II (8.5)-2 Fuente: DIGENPER (UCSP)

## 8.6. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES UCSP

La UCSP durante el año 2025 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 2025, y competencias.
- Definición de las necesidades formativas anuales para el año 2026 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 Exámenes de salud (reconocimiento médicos laborales) para personal laboral, funcionario, estatutario y militar del año 2026.
- Estudio, diseño y difusión de la documentación para la aplicación de PRL en el extranjero.
- Determinación de los objetivos y directrices 2026 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 2025 y Memoria Anual de PRL AGE 2025.
- Seguimiento de las actividades preventivas llevadas a cabo por los SP, Secciones de Prevención respecto de los objetivos o directivas marcadas para el año 2026.
- Seguimiento de la Actividad preventiva (Exámenes de Salud) y posterior control de facturación emitida por los Servicios de Prevención Ajenos (SPA)
- en QUIRÓN PREVENCIÓN.
- Asesoramiento técnico en el concurso especifico de PRL del personal funcionario del

MINISDEF.

- Elaboración de estudios de siniestralidad 2025 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 2025, se ha efectuado cuatro auditorias del SGPRL:

- Ejército de Tierra.
  - Grupo logístico VI Brigada Paracaidista en Base Príncipe de Paracuellos de Jarama (Madrid).
- Armada.
  - Jefatura de Órdenes de 31 Escuadrilla de Superficie Fragatas F-100 en el Arsenal de Ferrol (A Coruña).
- Ejército del Aire y del Espacio.
  - Academia General del Aire en la Base Aérea de San Javier (Murcia).
- UCO Ajenas.
  - Regimiento de Apoyo e Intervención en Emergencias (RAIEM) de la Unidad Militar de Emergencias (UME) en Torrejón de Ardoz (Madrid).

## 8.7. RESUMEN GLOBAL DE ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (SP) EN 2025

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 (1003).
- Asesoramiento a jefe de UCO en la elaboración de Planes ordinarios de PRL (309).
- Asesoramiento en la elaboración y revisión de Planes de Autoprotección / Emergencia (197).
- Asesoramiento técnico en materia preventiva a jefaturas y efectivos (883).
- Asesoramiento y emisión de informes sobre elección y uso de EPI (2405).
- Colaboración en la preparación y realización de simulacros (818).
- Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) entre las diferentes UCO del MINISDEF y las empresas que prestan servicios en éstas (18.721).
- Desplazamientos y visitas a centros para asesoramiento técnico (1245).
- Elaboración de informes sobre medidas de seguridad (822).
- Elaboración y aprobación de Procedimientos de PRL para adaptar el SGPRL del MINISDEF a las diferentes UCO (34).
- Evaluaciones de lugares de trabajo (1702).

- Evaluaciones específicas (31.318).
- Evaluaciones iniciales de riesgos de puestos de trabajo (13.710).
- Informes de asesoramiento sobre manejo de productos y materias peligrosas (116).
- Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo (1861).
- Propuestas de otros asesoramientos técnicos (1632).
- Reuniones para tratar temas de PRL (867).

## 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 | 330 | 241 | 309 | 123 | 1.003 |
| Nº ALUMNOS | 5.274 | 6.705 | 4.556 | 2.487 | 19.022 |
| Nº HORAS LECTIVAS | 7.899 | 7.566 | 3.697 | 794 | 19.955 |

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).

Para poder cubrir el resto de necesidades de ES, la Unidad Técnica de Medicina del Trabajo de la UCSP gestionó un contrato en 2025 por un importe total de 1.039.704,60 € con un total de 21.702 reconocimientos (6701 ES civiles y 15.001 ES militares).

Con el fin de aumentar 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 quedo desierta. Se realizó una segunda licitación en 20 de marzo de 2025 que ganó la empresa Quirón Prevencion SPA.

Para hacer frente a los reconocimientos médicos obligatorios y prioritarios, cuando así se considere a criterio técnico, en el año 2025 se realizaron tres contratos, 1 abreviado y 2 basados en Acuerdo Marco:

Un primer contrato abreviado con dotación económica de 59.999€, llevado a cabo de 1 de diciembre

de 2024 al 31 de marzo de 2025 por la empresa de Quirón Prevención con la que se realizaron 1038 reconocimientos médicos (155 reconocimientos para militares y 1038 reconocimientos civiles) por un importe de 43.699,80 €.

Un segundo contrato abreviado basado con dotación económica de 399.819€, llevado a cabo de 09 de abril a 30 noviembre de 2025 por la empresa adjudicataria Quirón Prevención y con la que se realizaron 7188 reconocimientos médicos (4709 reconocimientos para militares y 2479 reconocimientos civiles) por un importe de 346.461 €, acabándose el crédito concedido.

Para cubrir la parte la segunda parte final del año 2025, se realizó un tercer contrato abreviado basado con una dotación económica de 700.000 €. Cubre de septiembre 2025 hasta final de año de 2025. La empresa adjudicataria es Quirón prevención. Durante este periodo se han realizado 13.448 reconocimientos médicos (10.131 reconocimientos para militares y 3317 reconocimientos para civiles ) por un importe de 649.543,20 €.

Una vez finalizados los tres contratos abreviados(se ha cubierto hasta el 30 de noviembre para terminar el año y comenzar el año 2026), se realizó un contrato de 11.568 € que cubre desde el 01 de diciembre hasta el 31 de enero de 2026. Hasta el 31 de diciembre, se realizaron 28 reconocimientos, de los que 6 fueron a militares y 22 a civiles.

## 8.10. ACCIONES ESPECIFICAS DE PRL REALIZADAS EN EL AMBITO DE FAS

Las acciones específicas de PRL realizadas por los servicios de PRL en las Fuerzas Armadas durante el año 2025 han sido las siguientes:

| ACTUACIONES SERVICIOS DE PREVENCIÓN | | ET | ARM | EA | UCOS AJENAS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EVALUACIONES INICIALES DE PUESTO DE TRABAJO | Evaluaciones iniciales de puesto de personal militar | 209 | 1.088 | 173 | 3.319 | 4.789 |
| | Revisiones de evaluaciones de puestos de personal militar | 3.620 | 1.165 | 527 | 330 | 5.642 |
| | Evaluaciones iniciales de puesto de personal civil | 748 | 98 | 13 | 1.640 | 2.499 |
| | Revisiones de evaluaciones de puestos de personal civil | 240 | 262 | 174 | 104 | 780 |
| | **TOTAL DE EVALUACIONES INICIALES DE PUESTOS** | 4.817 | 2.613 | 887 | 5.393 | 13.710 |
| EVALUACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO | Evaluaciones de lugares de trabajo | 216 | 8 | 24 | 85 | 333 |
| | Revisiones de evaluaciones de lugares de trabajo | 974 | 231 | 53 | 111 | 1.369 |
| | **TOTAL DE EVALUACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO** | 1.190 | 239 | 77 | 196 | 1.702 |
| | Nº de controles de exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales | 2.256 | 2.000 | 1476 | 556 | 6.288 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nº de controles de exposición a contaminantes químicos o biologicos | **4.311** | **152** | **16** | **464** | **4.943** |
| | Nº de controles de exposición a contaminantes físicos | **19.449** | **202** | **109** | **237** | **19.997** |
| | Otras evaluaciones especificas efectuadas en lugares de trabajo | **14** | **4** | **17** | **55** | **90** |
| | **TOTAL EVALUACIONES ESPECIFICAS** | **26.030** | **2.358** | **1.618** | **1.312** | **31.318** |
| **PLANIF. ACT. PREVENTIVA** | Nº total planificaciones actividad preventiva (personal/lugares trabajo) | **278** | **206** | **80** | **207** | **771** |
| **PLANES DE PREVENCION** | Planes Ordinarios | **202** | **56** | **28** | **39** | **325** |
| **PLANES DE EMERGENCIA** | Planes de autoprotección y/o 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 equipos protección individual | **9** | **30** | **39** | **1.764** | **1.842** |
| | 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** | **14.943** |
| | 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** | **21.332** |
| **ACCIDENTES/ INCIDENTES INVESTIGADO** | Nº Total de incidentes investigados | **417** | **53** | **32** | **95** | **597** |
| | Nº Total de Accidentes investigados | **418** | **459** | **253** | **134** | **1.264** |
| | **TOTAL DE ACCIDENTES / INCIDENTES INVESTIGADOS** | **835** | **512** | **285** | **229** | **1.861** |
| **OTROS DATOS** | Reuniones en relación con P.R.L. | **227** | **262** | **232** | **146** | **867** |
| | Visitas a Centros | **169** | **547** | **267** | **262** | **1.245** |
| | Organismos que han recibido/renovaciones PRL (ISO) | **2** | **0** | **0** | **4** | **6** |
| | Premios recibidos | **2** | **0** | **1** | **1** | **4** |

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 30 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 2025).
- Actividades preventivas en los servicios de PRL en el MINISDEF en el 2024 y 2025.
- Tramitación de las convalidaciones del curso de TS y TI para el personal militar del MINISDEF y de la Guardia Civil (GC).
- MINISDEF: 24 Oficiales convalidados TS y 6 Suboficiales TI / desfavorables: 7 TS, 1 TI.
- GC: 4 Oficiales convalidados TS, 1 Suboficial TI y 2 Tecnicos basicos / desfavorables: 2 TS, 1 TI y 2 TB.
- Participación en los concursos/oposición de la vacantes civiles de Prevención de Riesgos
- 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 2025.
- Reuniones varias a lo largo del año del personal de PRL con DIGENPER/SUBREINT.
- Reunión anual de trabajo con INSST y AGE.
- Reunión con Quirón Prevención para los asuntos de la Vigilancia de la Salud.
- 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 los años 2025 y 2026.
- 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 de la Junta de Protección del Radón en el MINISDEF para valoración de los criterios a determinar dentro de las actuaciones del Ministerio.
- Reunión de Amianto en OC problemática y retirada del MINISDEF.
- Reunión en CESTIC sobre aplicación informática PRL.
- Reunión con el personal de SIPERDEF para la aplicación del programa de PREVENGOS
- 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”.
- Reunión con tecnicos de MAFRE.

- Curso ONLINE de colocación de medidores de RADON.
- Curso ONLINE de Eletretes de los medidore de RADON
- Curso ONLINE de formación de Curso de stress para la medicina.
- Curso ONLINE de formacion en Vacunas para la medicina.
- Convocatoria ordinaria del Comité Seguridad y Salud PLEX .
- Curso de patologia y salud laboral.
- Curso Remergencia Silicosis
- Curso ONLINE Coordinación de Actividades Empresariales Aspectos basicos.

**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 Instuturo 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 Policia.
- 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 XII jornadas de PRL organizadas por el Ejercito del Aire y del Espacio.
- Asistencia al Elearning de FREMAP sobre el EPI y RADON.
- Asistencia a la jornada de instalación de la APP entre CONECTION para el programa de SIABOD.
- Curso ONLINE de Gestión de Riegos Psicosociales para personal de la administración del MINISDEF.
- Asistencia ONLINE a la Jornada "Riesgo Psicosocial; ¿Una Cuestión de Metodologia o cultura preventiva?", realizada por la empresa FREMAP.
- Asistencia en videoconferencia al curso “Amianto, sabes como gestionar el amianto en tu empresa”.
- 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 trafico, Accidentes de trabajo no trautamaticos y enfermedades.
- Asistencia en conferencia en el MINISDEF sobre la seguridad documental en Cestic.
- Asistencia en conferencia de SEGINFOSIC.

**Otras**

- Notas Informativas en directivas de maquinas y planes de autoprotección.
- Simposio de vacunación en le entorno laboral.

– Entrega de los aparatos de medida a las empresas civiles para su calibración con su posterior entrega tras su revisión.
– Sustitución del material 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 2025, 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 198/2025, de 11 de marzo, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2029.
- Real Decreto 248/2025, de 25 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.
- Real Decreto 373/2025, de 6 de mayo, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la escala de oficiales de la Guardia Civil para el año 2025.
- Real Decreto 484/2025, de 17 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.

**Órdenes Ministeriales.**

- Orden DEF/114/2025, de 28 de enero, por la que se aprueban las normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 7/2025, de 13 de marzo, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el período 2025-2029.
- Orden DEF/369/2025, de 9 de abril, por la que se modifican las normas para la tramitación y concesión ordinaria de las Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico, con distintivo blanco, y de las Menciones honoríficas, la delegación de competencias en esta materia, y el uso de las condecoraciones representativas de las recompensas, aprobadas por la Orden DEF/3594/2003, de 10 de diciembre.
- Orden Ministerial 11/2025, de 10 de abril, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el período cuatrienal de plantillas 2025/2029.
- Orden Ministerial 16/2025, de 13 de mayo, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en la Operación “Despliegue de Fuerzas Armadas en el flanco este y sur de Europa”.
- Orden Ministerial 19/2025, de 23 de junio, por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2025-2026 para el personal de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 20/2025, de 23 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 2025-2026.

- Orden Ministerial 21/2025, de 23 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 2025-2026.
- Orden Ministerial 42/2025, de 21 de noviembre de 2025, 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 2026.
- Orden Ministerial 43/2025, de 2 de diciembre, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en los "Despliegues de corta duración de unidades de las Fuerzas Armadas en el exterior ante situaciones de grave riesgo u otras necesidades, en apoyo a solicitudes urgentes en el marco bilateral o de organizaciones internacionales".
- Orden Ministerial 44/2025, de 2 de diciembre, por la que se determina la indemnización a percibir por el personal que participe o coopere en “Actividades de Seguridad Cooperativa e Iniciativas en materia de Seguridad y Defensa de la UE en apoyo de los países africanos del Golfo de Guinea y del Sahel”.
- Orden Ministerial 46/2025, de 19 de diciembre, por la que se modifica la orden ministerial 19/2025, de 23 de junio, por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2025-2026 para el personal de las fuerzas armadas.

**Instrucciones.**

- Instrucción Técnica Conjunta núm. 1/2025, del Director General de Personal y del Director General del Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, por la que se regula el Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa.

**Resoluciones.**

- Resolución 431/00448/25, de 26 de diciembre de 2024, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se determinan los umbrales máximo y mínimo de la fórmula de normalización, en virtud de lo dispuesto en 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 de personal militar profesional.
- Resolución 430/13455/25, de 09 de septiembre, del Director General de Personal del Ministerio de Defensa, por la que se modifica la Resolución 430/03685/25, de 6 de marzo, 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 434/219/2025, de 6 de noviembre, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se autoriza con carácter extraordinario el importe a abonar en el año 2025 en concepto de complemento de productividad, en su modalidad “Cumplimiento de objetivos del departamento” a los Ejércitos y otros organismos del Ministerio de Defensa, así como a los centros y organismos no pertenecientes a la estructura de los Ejércitos, y se dictan normas para su aplicación.
- Resolución 434/242/2025, de 23 de diciembre, 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 2,5% para el ejercicio 2025.

**Directivas.**

- Actualización de 16 de junio de 2025, 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.
- Actualización de 9 de diciembre de 2025, de la Directiva 69/19, Plan de Acción de Personal del Cuerpo Militar de Sanidad, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se establecen los criterios básicos del modelo de carrera profesional del personal del Cuerpo Militar de Sanidad (CMS) conforme al marco legal.

## OTRA NORMATIVA DEL ÓRGANO CENTRAL

**Reales Decretos.**

- Real Decreto 46/2025, de 28 de enero, 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. Con esta modificación, se incluye a las víctimas de violencia sexual en aquellos supuestos referidos a las víctimas de violencia de género (excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual).

**Órdenes Ministeriales.**

- Orden DEF/1585/2025, de 23 de diciembre, 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 las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.
- Orden DEF/56/2025, de 16 de enero, por la que se modifican 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.

**Resoluciones.**

- Resolución 430/03314/25, de 25 de febrero, publicada en BOD el 7 de marzo de 2025, del Director General de Personal, por la que se determina la documentación exigible y acreditativa para el pase

la situación de excedencia por cuidado de familiares.

- Resolución 455/16048/25, de 28/10/25, por la que el MDEF en colaboración con el MEFP convoca un nuevo curso para la habilitación de personal militar como asesores y evaluadores en los procesos de acreditación de competencias profesionales.
- Resolución 455/17934/25, de 01/12/2025 (BOD 238), por la que se publica la tercera convocatoria para acreditación de estándares de competencia (ECP) de las siguientes familias profesionales:
  - Informática (1100 ECP).
  - Seguridad y Medio Ambiente (1500 ECP).
  - Administración y Gestión, (1300 ECP).
  - Transporte y Mantenimiento (1200 ECP).
  - Sanidad (800 ECP).

**Otra normativa.**

- Criterio Interpretativo del Director General de Personal, de 03 de marzo de 2025, de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS. Resulta de aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas la modificación efectuada en el artículo 48 del TREBEP, de forma que los militares dispondrán de un permiso, por el tiempo indispensable, para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Criterio Interpretativo del Director General de Personal, de 31 de julio de 2025, de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS. Resulta de aplicación directa al personal militar de las Fuerzas Armadas, en sus propios términos, la modificación efectuada en el artículo 49 del TREBEP, por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, así como lo establecido en la disposición transitoria única de la misma norma.
- Modificación de la ODEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, con objeto de incorporar las modificaciones del Estatuto Básico del Empleado Público, las últimas efectuadas por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, durante 2025, relativas a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

## 9.2. EJÉRCITO DE TIERRA

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2025, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército de Tierra:

**Órdenes Ministeriales.**

- Orden Ministerial 27/2025, de 15 de julio, por la que se reduce el tiempo de servicios necesario para el ascenso al empleo de Capitán de las escalas de oficiales de Cuerpo General del Ejército de Tierra y del Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra.
- Orden DEF/830/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin

titulación previa.

- Orden DEF/1233/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército de Tierra.

**Instrucciones.**

- Instrucción 31/2025, de 24 de julio, del Jefe de Estado Mayor del ET, por la que se modifica la exigencia de determinados tiempos mínimos para el ascenso al empleo superior en el ámbito del ET, establecido por Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

**Otra normativa.**

- Norma General 01/25 «Preparación física en el ET».
- Norma General 04/25 «Adaptaciones orgánicas 2026».
- Norma 01/20 (Actualización 2025) «Pautas de actuación en el ET ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo».
- Directiva 03/25 «Criterios orientadores de personal del ET».
- Directiva 04/25 «Criterios para la elaboración y cobertura de la RPM del ET 2025/2027».
- Directiva 06/25 «Implantación del desarrollo profesional para la Escala de Tropa en el ET».
- Instrucción Técnica 08-24 (Actualización noviembre 2025) «Apoyo sanitario en el ET».
- Instrucción Técnica 15-22 (Actualización junio 2025) «Guía para la aplicación de normas y procedimientos para la gestión de compromisos de los militares de complemento y militares de tropa».
- Instrucción Técnica 01-23 «Procedimiento para la concesión de los distintivos de permanencia en unidades del Ejército de Tierra».
- Anexo II Instrucción Técnica 08-21 «Asignación de destinos de teniente coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
- Anexo II Instrucción Técnica 09-21 «Asignación de destinos de coronel a puestos de especial interés para el Ejército de Tierra».
- Norma Técnica 10-25 «Asistencia veterinaria a perros militares del ET».
- Actualización Norma Técnica 03/23 «Régimen jurídico y de funcionamiento de los centros deportivos y socioculturales del Ejército de Tierra (CDSMC)».
- Instrucción Técnica 02-21 «Protocolo de auditorías de sistemas de autocontrol en instalaciones alimentarias militares (IAM)».
- Circular 2025 «Normas de protección a los huérfanos» PAHUET.

## 9.3. ARMADA

- Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2025, de la que haya sido autoridad originadora la Armada:

**Reales Decretos:**

- Real Decreto 609/2025, de 8 de julio, por el que se modifica el Reglamento de especialidades

fundamentales de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo.

**Órdenes Ministeriales:**

- Orden Ministerial 36/2025, de 17 de octubre, por la que se modifica la Orden Ministerial 65/2021, de 20 de diciembre, por la que se fijan las especialidades complementarias y aptitudes en la Armada.
- Orden DEF/861/2025, de 29 de julio, por la que se modifica el Reglamento del Patronato de Huérfanos de la Armada, aprobado por Orden 241/2001, de 20 de noviembre.
- Orden DEF/831/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.
- Orden DEF/1234/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina.

**Instrucciones.**

- Instrucción 2/2025, de 6 de febrero, del Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada, que modifica la Instrucción 5/2023, de 17 de febrero, del 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.

## 9.4. EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

Relación de normativa relacionada con el régimen del personal militar aprobada y publicada durante el año 2025, de la que haya sido autoridad originadora el Ejército del Aire y del Espacio:

**Órdenes Ministeriales:**

- Orden DEF/531/2025, de 23 de mayo, por la que se aprueban los currículos de la enseñanza militar de formación de oficiales para la incorporación a la Escala de Oficiales y a la Escala Técnica del Cuerpo de ingenieros del Ejército del Aire y del Espacio.
- Orden DEF/832/2025, de 29 de julio, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.
- Orden DEF/1287/2025, de 24 de octubre, por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio.

**Instrucciones.**

- Instrucción 23/2025, de 34 de junio, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, por la que se establecen los criterios generales para la asignación de puestos de la estructura del Ejército del Aire y del Espacio por el sistema de concurso de méritos.
- Instrucción 5/2025, de 6 de marzo, 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.

- Instrucción 13/2025, de 21 de abril, 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.
- Instrucción 35/2025, de 22 de julio, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, como autoridad aeronáutica competente militar, por la que se regula la obtención del Título de Piloto Militar para el personal de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

# ANEXOS AL INFORME ANUAL DEL AÑO 2025

Página intencionadamente en blanco

# Anexo A EFECTIVOS DE PERSONAL

Todos los datos de referencia corresponden a 31 de diciembre de 2025.

## MILITARES DE CARRERA

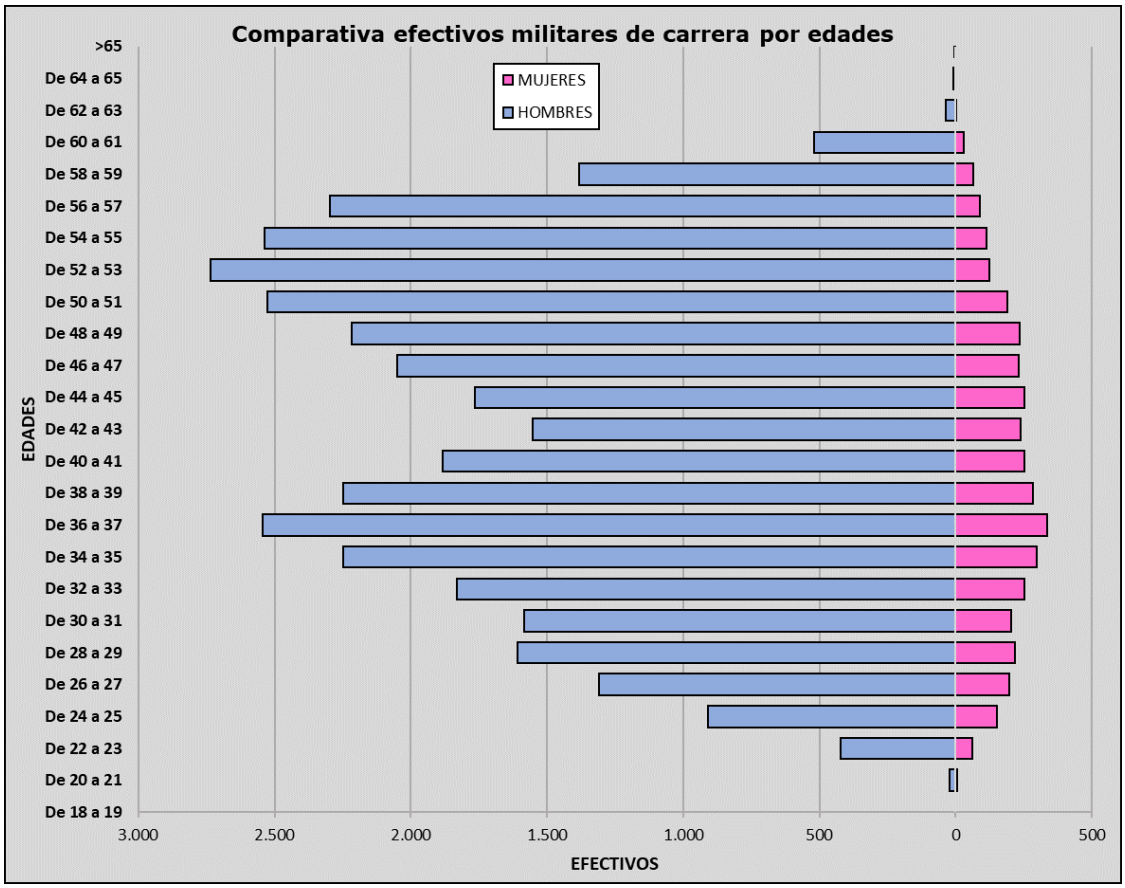



FIGURA A-1 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Respecto a las edades del año anterior, resultan similares.

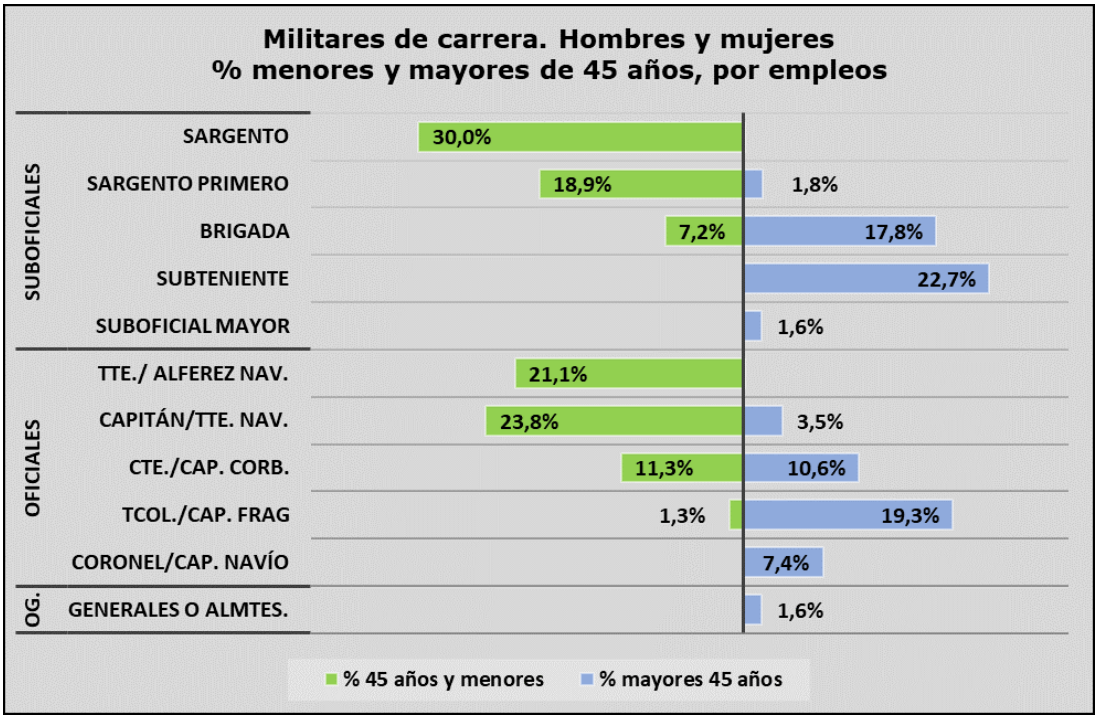



FIGURA A-2 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

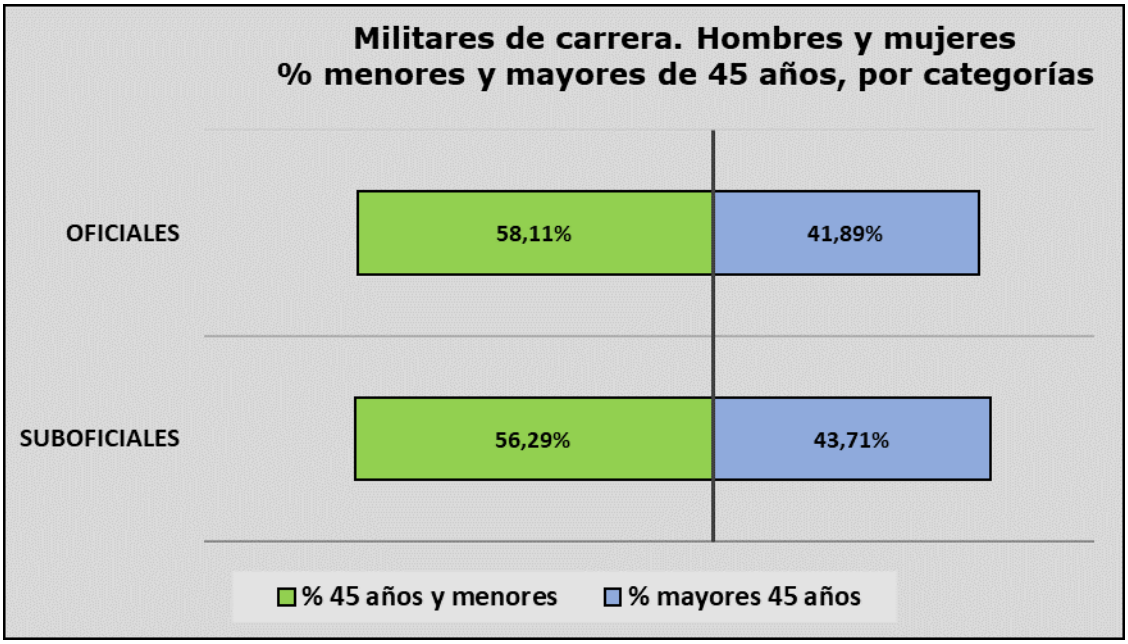



FIGURA A-3 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

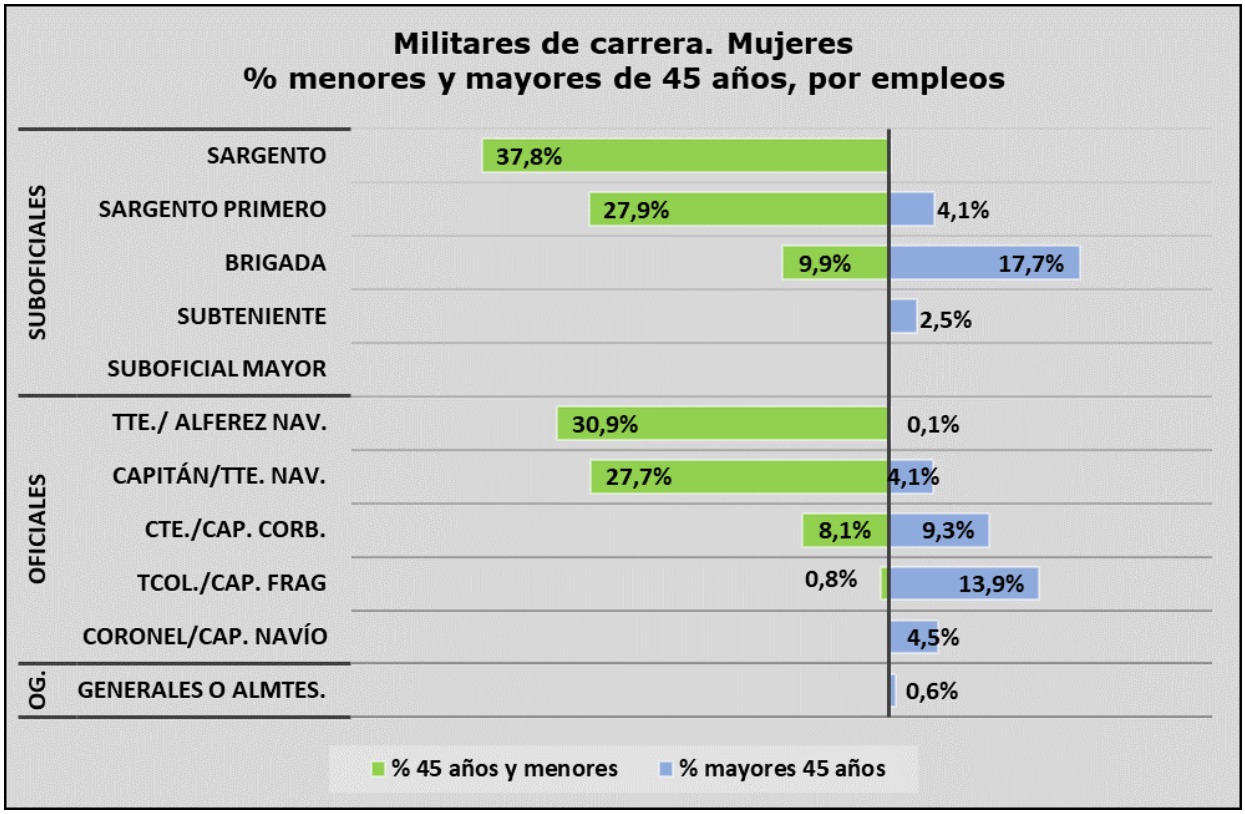



FIGURA A-4 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

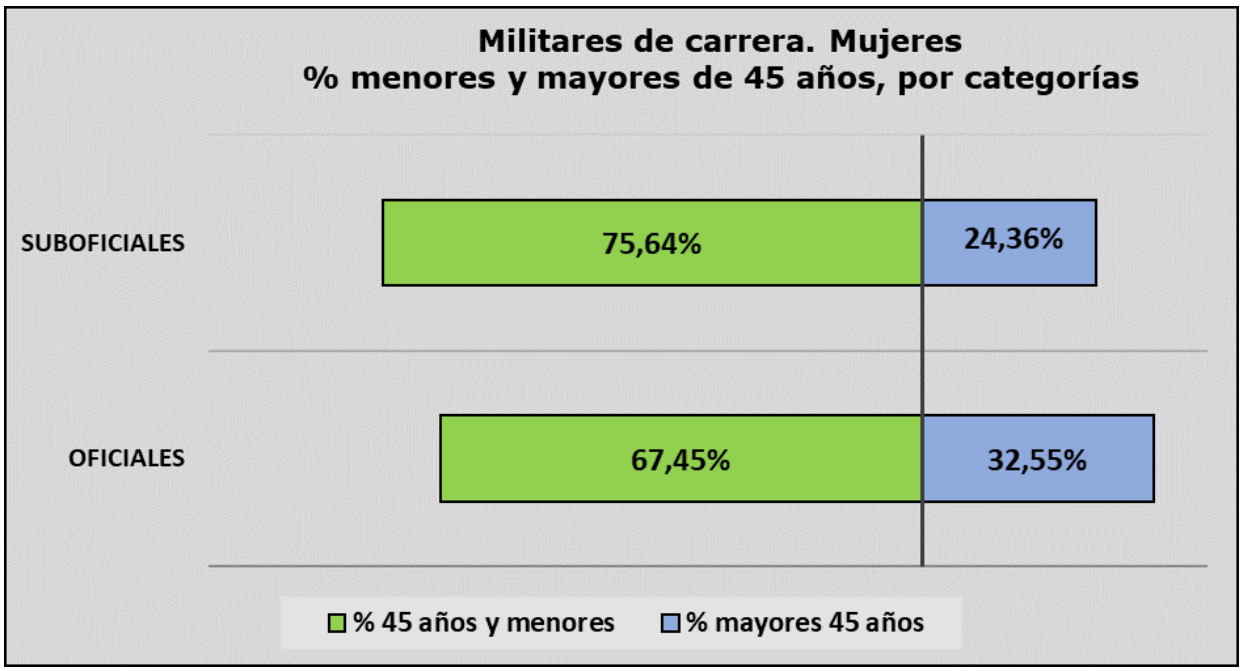



FIGURA A-5 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

En resumen, en cuanto a las mujeres militares de carrera, en suboficiales disminuye la edad en 3,02 puntos porcentuales, mientras que para oficiales aumenta en 2,39 puntos respecto al año 2024.

## MILITARES DE COMPLEMENTO

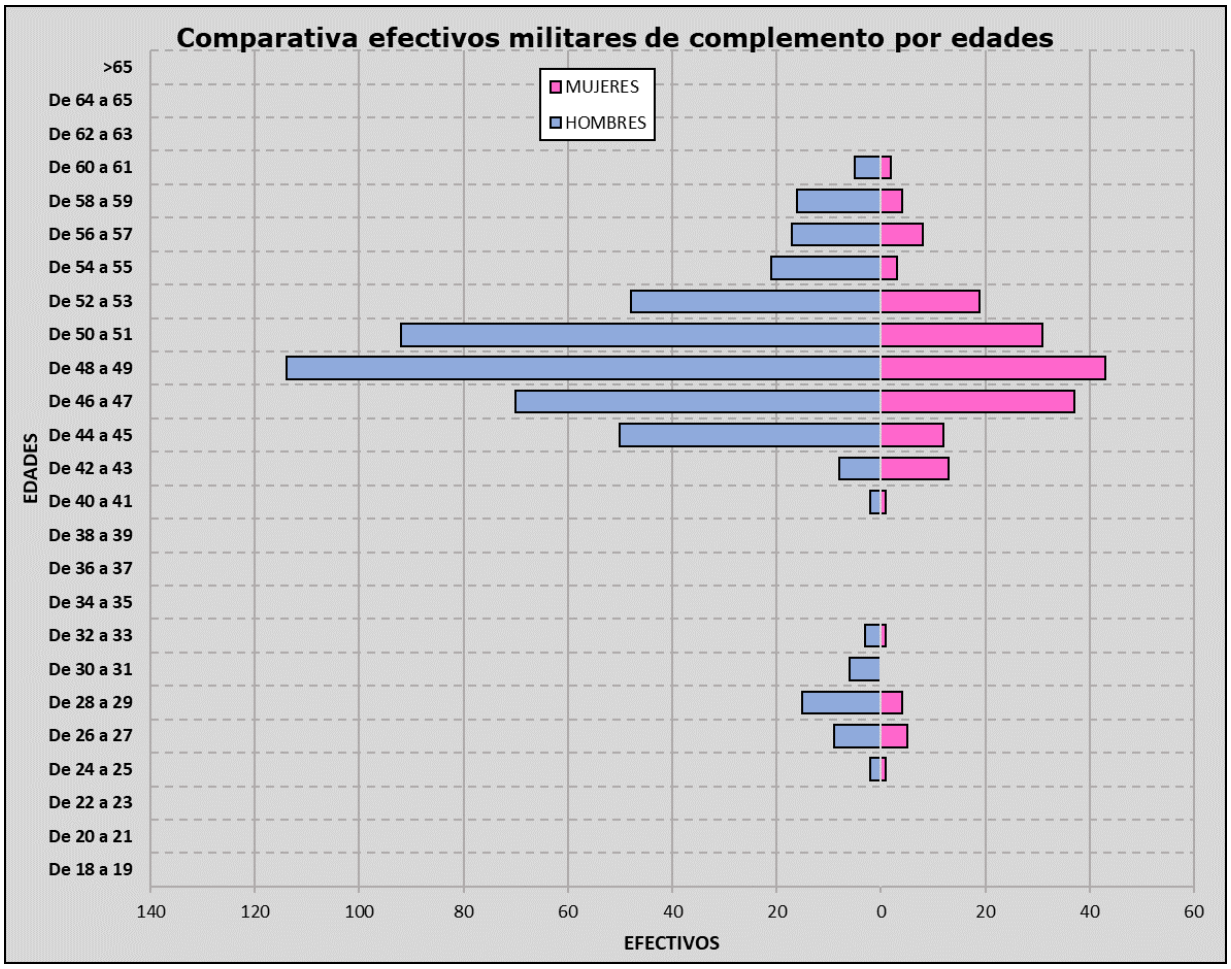



FIGURA A-6 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

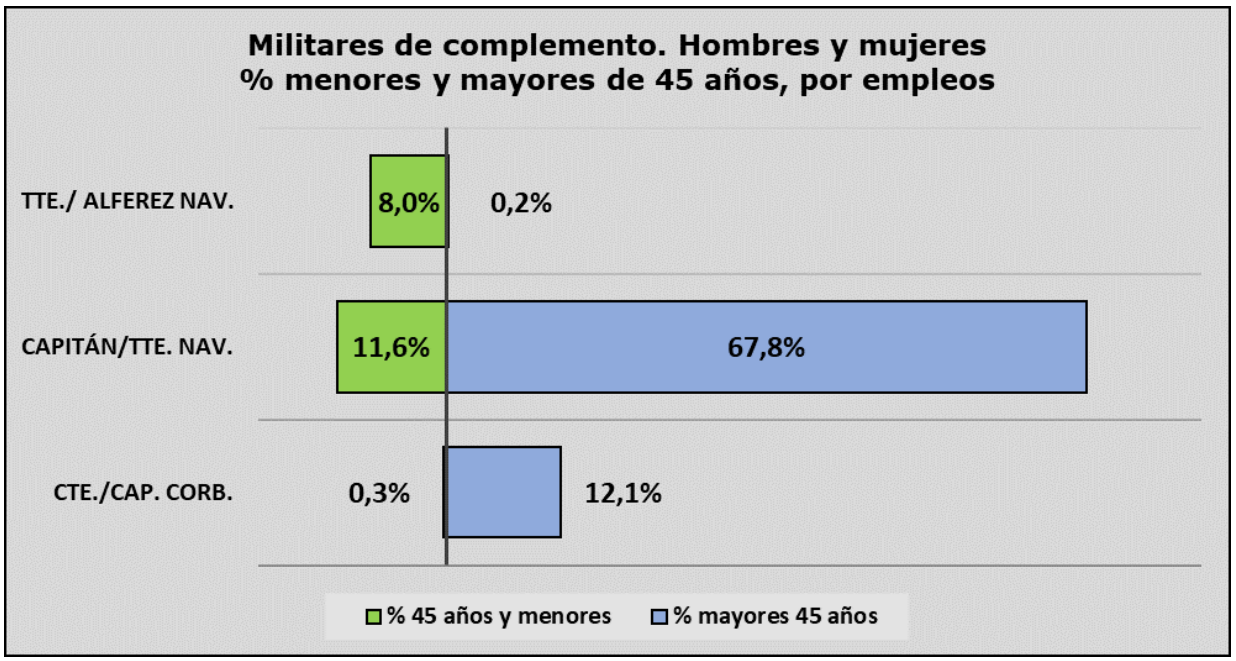



FIGURA A-7 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Se observa un incremento notable en la edad de los capitanes/tenientes de navío de 7,4 puntos porcentuales con respecto al año 2024.

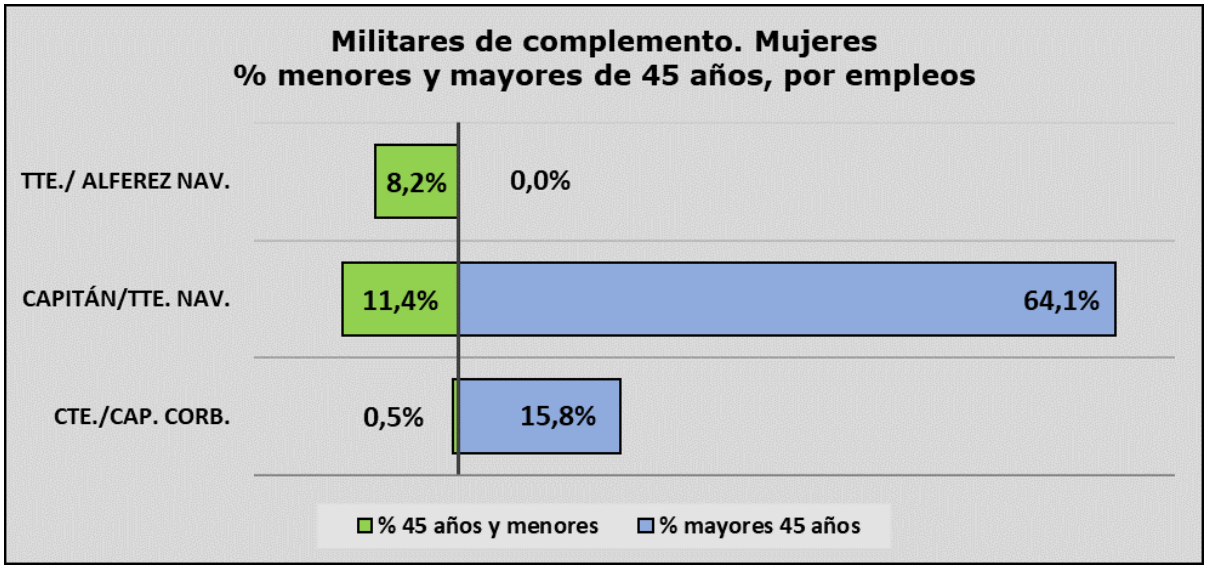



FIGURA A-8 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

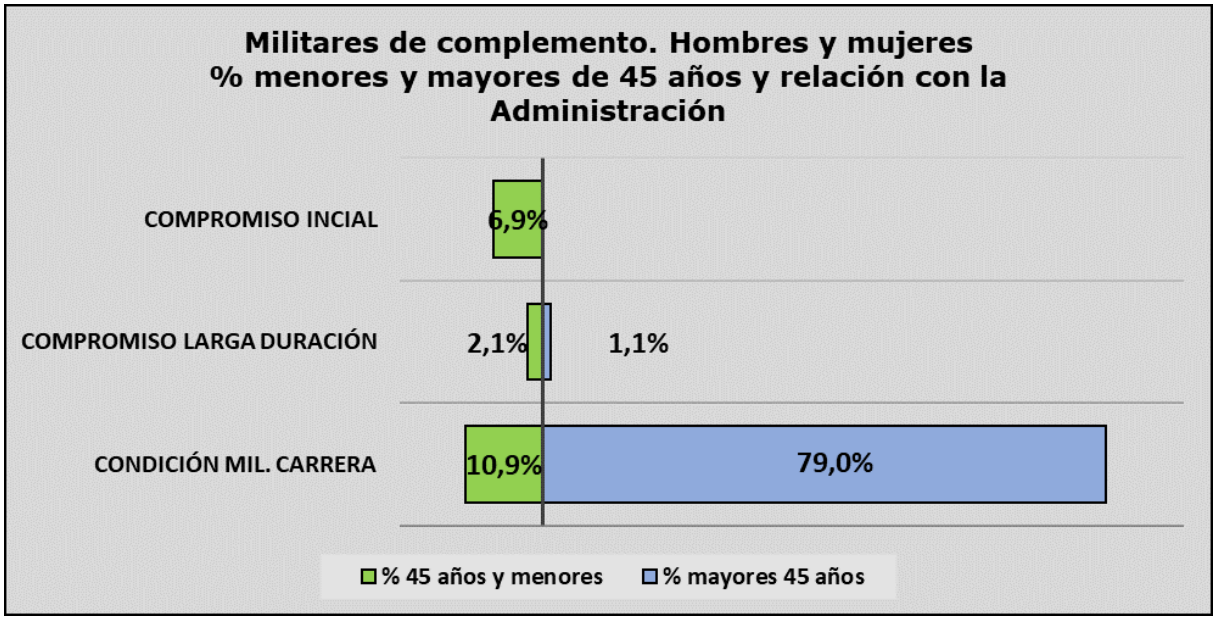



FIGURA A-9 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

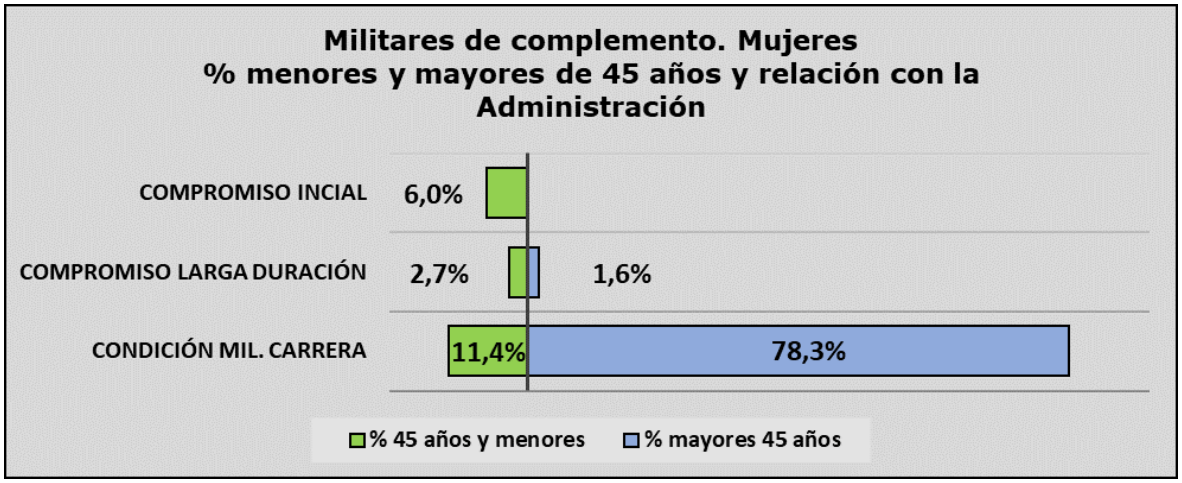



FIGURA A-10 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

## TROPA Y MARINERÍA

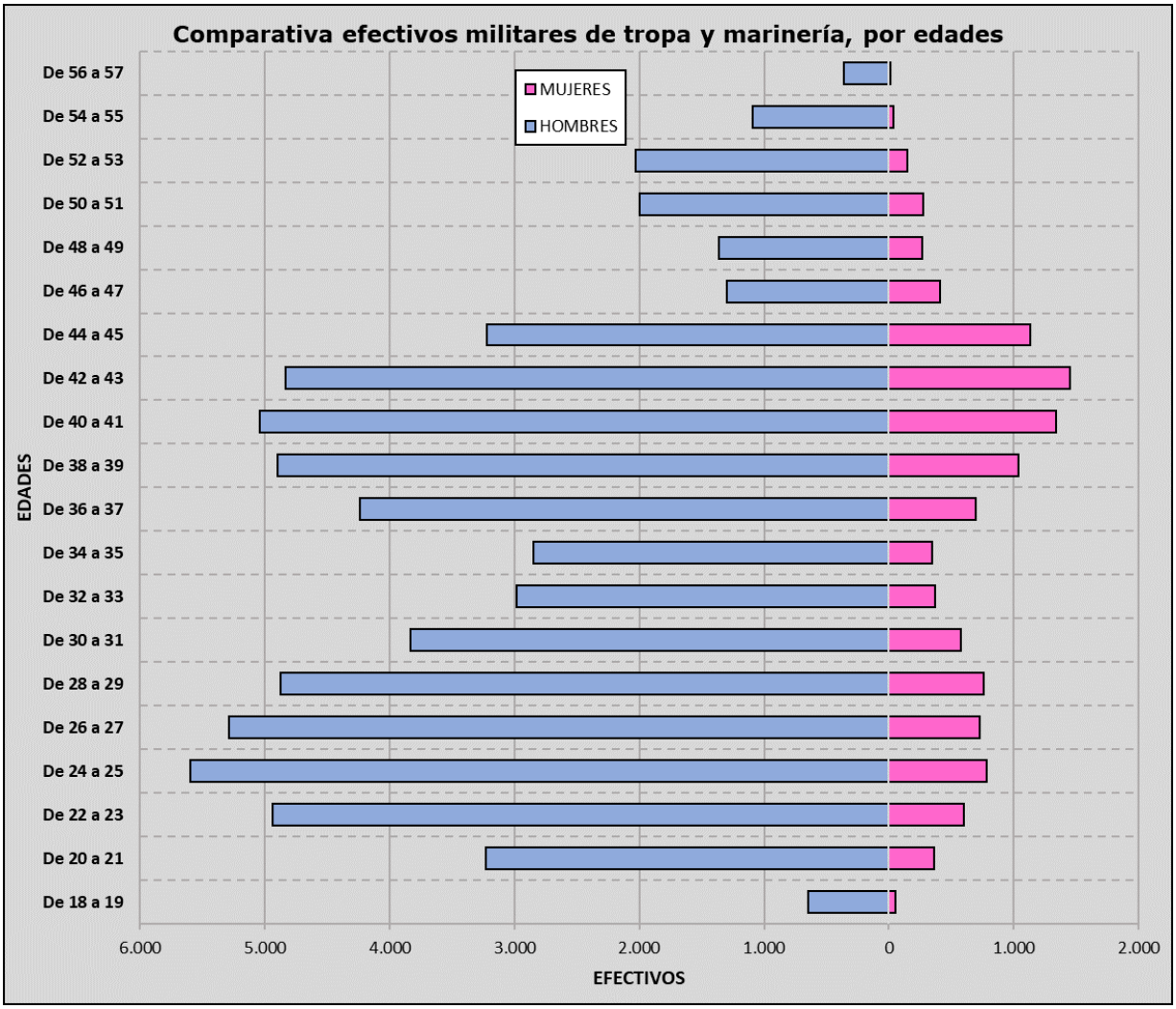



FIGURA A-11 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

Se aprecia un ligero rejuvenecimiento de la tropa y marinería, en lo que respecta a los hombres, en relación con el año 2024.

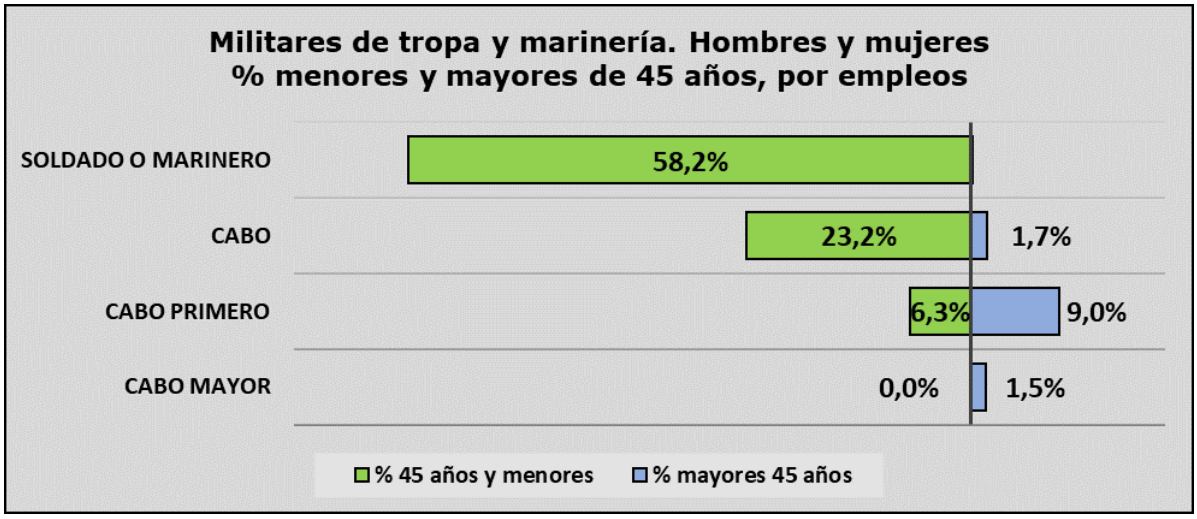



FIGURA A-12 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

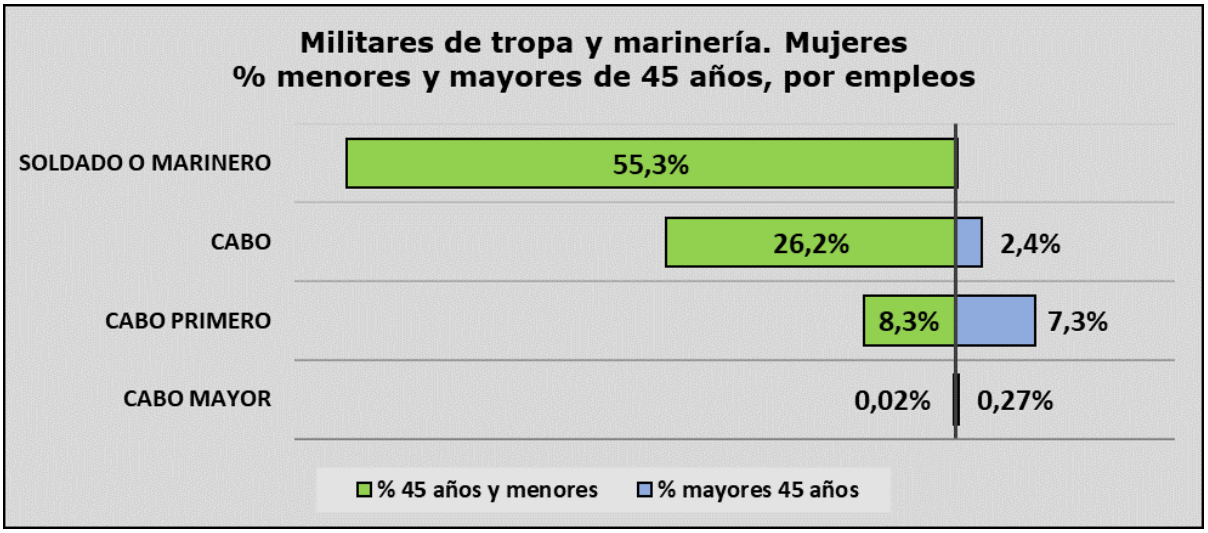



FIGURA A-13 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

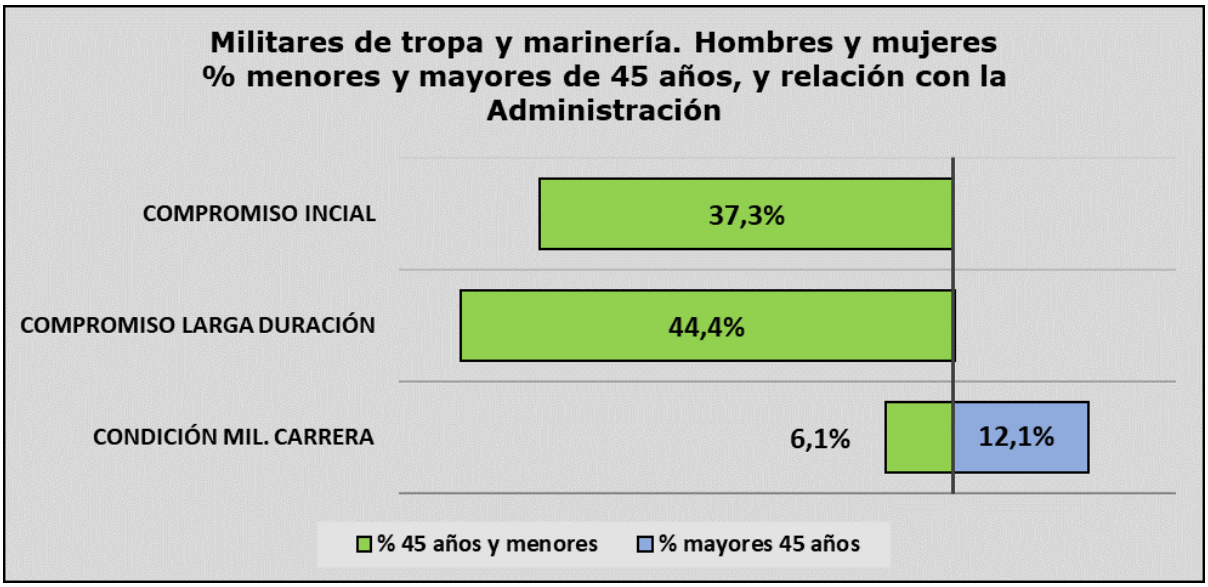



FIGURA A-14 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

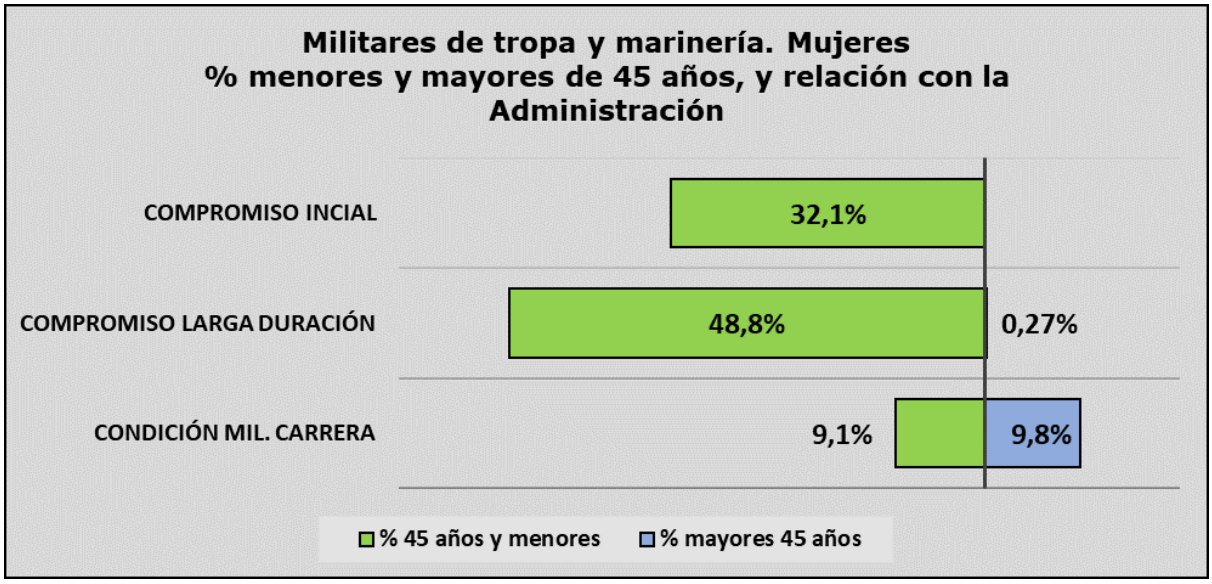



FIGURA A-15 Fuente: Secretaría General Técnica (Unidad Estadística)

# 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 2025. (Artículo 49.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011)

**EN EL PLENO 25-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORIGEN DIGENPER (TOTAL 3):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifica el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifican las normas para la tramitación y concesión ordinaria de las Cruces del Mérito Militar, Naval y Aeronáutico, con distintivo blanco, y de las menciones honoríficas, la delegación de competencias en esta materia, y el uso de las condecoraciones representativas de las recompensas.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2025/2029.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 2):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueban los currículos de la enseñanza de formación de oficiales para la incorporación o adscripción a la Escala de Oficiales y a la Escala Técnica del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire y del Espacio.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifican las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional; la que se determinan los cursos militares considerados de Altos Estudios de la Defensa Nacional; 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; y 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.

ORÍGEN ALPER (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifican las especialidades complementarias y aptitudes en la Armada.

ORÍGEN IGESAN (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se regula el sistema de seguimiento del apoyo sociosanitario del personal herido y a familiares de heridos y fallecidos de las Fuerzas Armadas.

**EN EL PLENO 25-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 7):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación

para el acceso a la Escala de Suboficiales del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación previa.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de suboficiales del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación previa.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería del Cuerpo General de la Armada y del Cuerpo de Infantería de Marina.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército del Aire y del Espacio.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueba el currículo de la enseñanza de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército de Tierra.
- Proyecto de Orden de Defensa 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 las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.

**EN EL PLENO 25-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN EA (TOTAL 1):

- Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

**EN EL PLENO 25-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 3):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueban las normas del programa formativo AVANZA para el acceso a las escalas de suboficiales de los Cuerpos Generales e Infantería de Marina, mediante la forma de ingreso por promoción interna con exigencia de titulación de técnico superior.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se aprueban los currículos de la enseñanza militar de formación de oficiales para la incorporación o adscripción a la Escala de Oficiales del Cuerpo de Intendencia del Ejército del Aire y del Espacio.
- Proyecto de Orden de Defensa por la que se establece el régimen de pruebas físicas unificadas de ingreso, formación, egreso en los Centros Docentes Militares de Formación y evaluación periódica en las Fuerzas Armadas.

**Número total de disposiciones legales a informar preceptivamente por el COPERFAS en el año 2025: 19.**

## DISPOSICIONES PRESENTADAS PARA TENER CONOCIMIENTO Y SER OÍDO EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS EN 2025. (Artículo 49.1.b) de la Ley Orgánica 9/2011)

**EN EL PLENO 25-01 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 2025.

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 SEGENTE (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica la organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 1):

- Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se definen los criterios para la asignación de créditos europeos ECTS en los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento de las escalas de suboficiales.

**EN EL PLENO EXTRAORDINARIO 25-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 1):

- Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas.

**EN EL PLENO 25-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN ALPER (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden de Defensa por la que se modifica el Reglamento del Patronato de Huérfanos de la Armada.

ORÍGEN ET (TOTAL 2):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se reduce el tiempo de servicios necesario para el ascenso al empleo de capitán de la escala de oficiales del Cuerpo General del Ejército de Tierra y del Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra.
- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra por la que se modifica la exigencia de determinados tiempos mínimos para el ascenso al empleo superior en el ámbito del ET.

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 2025-2026.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se fijan las plantillas de las escalas a extinguir de oficiales, de los militares de complemento, y de las otras escalas a extinguir, para el periodo 2025-2026.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2025-2026 para el personal de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN UME (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se determinan los requisitos y procedimiento de concesión, anotación y descripción de la medalla conmemorativa de las operaciones con motivo de la «DANA 2024».

ORÍGEN EA (TOTAL 1):

- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio, como autoridad aeronáutica competente militar, por la que se regula la obtención del título de piloto militar para el personal de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

**EN EL PLENO 25-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

ORÍGEN DIGENPER (TOTAL 2):

- 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 2026.
- Proyecto de Orden Ministerial por la que se modifican los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2025-2026 para el personal de las Fuerzas Armadas.

ORÍGEN DIGEREM (TOTAL 3):

- Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se establece el catálogo de cursos que permiten alcanzar las competencias requeridas en las especialidades del segundo tramo de la carrera militar.
- Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se modifican 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 exigencia de titulación universitaria previa, con créditos adquiridos.
- Proyecto de Instrucción de la Subsecretaria de Defensa por la que se modifican 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 EMACON (TOTAL 1):

- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa por la que se regula la creación,

concesión y uso del distintivo de título del Curso de Altos Estudios de Inteligencia de la Defensa.

**Número de disposiciones legales para tener conocimiento y ser oído en el COPERFAS en el año 2025: 19**

## DISPOSICIONES QUE SE HA DADO TRASLADO A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, NO INCLUIDAS EN LOS APARTADOS ANTERIORES, EN 2025. (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 4 disposiciones.

ORÍGEN SEGENTE (TOTAL 1):

- Proyecto de Orden Ministerial por la que se regula la producción normativa en el ámbito del Ministerio de Defensa.

ORIGEN GABTECSUBDEF (TOTAL 1):

- Proyecto de Instrucción Técnica, de la Inspección General de Sanidad de la Defensa, por la que se regula el procedimiento de toma de muestras y análisis de drogas en orina en los laboratorios de drogas del Ministerio de Defensa.

ORIGEN JEMAD (TOTAL 1):

- Proyecto de Instrucción del Jefe de Estado Mayor de la Defensa por la que se aprueba el currículo del Curso de Defensa Nacional Autonómico.

ORIGEN DIGENPER (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 2026.

## ASUNTOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES DEBATIDOS EN EL CONSEJO DE PERSONAL EN 2024.

**EN EL PLENO 25-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

**Asociaciones profesionales**

- **Propuestas de ASFASPRO**.

- Que el Ministerio de Defensa eleve consulta a la Dirección General de Tributos sobre cada una de las misiones internacionales en curso con el objeto de declarar las correspondientes rentas como exentas.

  No hubo acuerdo.

- Que el Ministerio de Defensa realice las gestiones oportunas para que se modifiquen las condiciones del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado para permitir a los partícipes el rescate de los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y

contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad.

Hubo acuerdo.

- Que se modifique el artículo 4 del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas para incluir una ayuda para las comunicaciones.

  No hubo acuerdo.

- Que se modifique el ANEXO II, apartado, 1 de la Instrucción Técnica 03/23 Criterios y procedimientos para la distribución del crédito de Complemento de Dedicación Especial en el Ejército de Tierra para incluir a los Controladores Aéreos.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME.**

- Potenciar las OFAP para que puedan cumplir su función principal de difundir información profesional. Establecer los mecanismos adecuados para que, desde las OFAP principales se distribuya la normativa, dentro de su ámbito, que se genera dentro de los distintos escalones de mando del Ministerio de Defensa y que no sale publicada en el BOD, para que esta llegue a todo el personal de las FAS.

  Hubo acuerdo.

- Modificación del RD 725/2020, de 4 de agosto por el que se aprueba el Reglamento de la Real y Militar Orden de San Hermenegildo, en su art. 14.2 a), interesando que se disponga como nueva redacción:

  "2. Los tiempos que deben ser computados, tras descontarse el tiempo transcurrido en las situaciones de suspensión de funciones y de suspensión de empleo, serán los siguientes:

  Tiempo de servicio en cualquiera de las situaciones administrativas en las que no se tenga la condición de militar o de guardia civil en suspenso. Se exceptúa de lo anterior, y computará igualmente como tiempo de servicio, durante el periodo máximo de un año, la situación administrativa de excedencia por cuidado de familiares que regula el art. 110.5 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre. Para el personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia, le será de aplicación lo dispuesto en el punto 4 de la Disposición final cuarta del Real Decreto 240/2013, de 5 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del personal del Centro Nacional de Inteligencia".

  No hubo acuerdo.

- Que se modifique la redacción del apartado 3.2 de la Guía de Aplicación de las Medidas de Conciliación en las Fuerzas Armadas de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal de la DIGENPER (SUBDEF), de julio de 2024, en el sentido de incorporar la jurisprudencia creada por las sentencias de la audiencia nacional SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio, y SAN-SOC núm. 102/2024, de 12 de septiembre, en la forma que se expone a continuación o similar:

  Los días correspondientes a este permiso han de ser siempre consecutivos y posteriores al hecho causante, y sólo podrá concederse una vez por proceso patológico y por sujeto causante, sin computar a estos efectos, los inhábiles y 5 festivos; y el permiso finaliza cuando deja de existir la causa que dio origen a su concesión, es decir, la enfermedad, o bien por el agotamiento de los días de permiso concedidos. Los militares tienen el derecho a disfrutar de la totalidad de los días en cada caso correspondientes a este permiso retribuido cuando, tras el ingreso hospitalario

de duración inferior a 5 días, existe una prescripción médica de reposo domiciliario. El inicio del cómputo del permiso no tiene por qué coincidir obligatoriamente con el día del hecho causante (si este es hábil), ni con el primer día hábil siguiente al del hecho causante (si este no es hábil). La persona trabajadora es quien ha de fijar el día de inicio de disfrute del permiso en función de sus posibilidades de conciliación, y siempre que sea un día: 1) hábil, 2) a partir del hecho causante (no antes), y 3) en el que persista el hecho causante.

Con respecto a los sábados, a efectos del disfrute del permiso, y según Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, computarán únicamente cuando los mismos formen parte de la jornada y horario que corresponda realizar al titular del permiso.

En caso de aceptar esta propuesta, se solicita que el nuevo criterio de aplicación del derecho al permiso regulado por la norma tercera sobre vacaciones y permisos contempladas en el Anexo I de la Orden DEF/253/2015 sea comunicado a la mayor brevedad posible a todas las secciones de gestión de personal del Ministerio de Defensa.

No hubo acuerdo.

- Que se llegue a acuerdos/convenios con todas las Comunidades Autónomas, a través de las consejerías de Educación y/o empleo, para la acreditación de las competencias profesionales del CNCP para militares de Tropa y Marinería y Reservistas de Especial disponibilidad.

  Hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT.**

- Que se observe trámite de alegación o audiencia de manera previa a las resoluciones desfavorables sobre licencias que se adoptan por las autoridades competentes previstas y aplicación de la ODEF/253/2015 por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS, así como de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

  Hubo acuerdo.

- Que se establezca procedimiento similar sobre tramitación de expedientes de pérdida del ingreso, ascenso y permanencia en la Real y Militar Orden de San Hermenegildo a los oficiales generales, oficiales y suboficiales de la Armada, observando el parecer de este Consejo de Personal y aplicación del art. 49 LORDDFAS, sobre funciones del Consejo, que aún se le atribuyen.

  No hubo acuerdo.

- La revisión, por parte de la Secretaría Permanente para la Igualdad, del supuesto de deber socorro mutuo de un matrimonio o pareja de hecho y su aplicación en el ámbito de la FAS.

  No hubo acuerdo.

- La equiparación del Grupo Retributivo en las Dietas, para que todos los componentes de la Escala de Tropa y Marinería sean reclasificados en el Grupo 2, igualando así sus dietas a las percibidas por los suboficiales y oficiales.

  Esto permitiría:

  – Garantizar una compensación real de los gastos de manutención y alojamiento.

  – Evitar una discriminación económica injustificada dentro de las Fuerzas Armadas.

  – Asegurar el principio de equidad, alineando las dietas con la realidad del coste de los servicios.

La Aplicación del Cambio en el Próximo Ciclo Presupuestario, para facilitar la implantación de la medida. Se sugiere que la modificación entre en vigor en el presente ejercicio presupuestario, permitiendo su incorporación progresiva dentro del marco de gastos del MINISDEF.

No hubo acuerdo.

- La modificación del sistema de ascenso para la escala de tropa y marinería. Que los ascensos en la escala de tropa y marinería, específicamente el paso de soldado/marinero a cabo, se regulen de manera similar a los sistemas aplicados en las escalas de suboficiales y oficiales:

  – Sistema basado en antigüedad: Se aplicará un sistema de ascenso por antigüedad para aquellos soldados y marineros que cumplan un periodo mínimo de tiempo de servicio de 4 años en su empleo actual.

  – Evaluación de aptitud: El ascenso estará sujeto a una evaluación que confirme que el militar reúne las competencias necesarias para el empleo superior.

  Un régimen transitorio: durante la implementación de esta reforma, los militares de la escala de tropa y marinería que actualmente cumplan los requisitos de antigüedad y aptitud podrán optar por el sistema de ascenso por antigüedad sin necesidad de participar en el concurso-oposición.

  No hubo acuerdo.

- La inversión de la jerarquía de compensación económica, modificando la distribución de la compensación económica, de manera que en el caso del grupo de localidades 0 (se propone la extensión de la modificación a todos los grupos retributivos):

  – El Grupo C2 pase a recibir la cuantía más alta (783,94 €/mes brutos).

  – El Grupo A1 reciba la cuantía más baja (518,74 €/mes brutos).

  No hubo acuerdo.

- Dado el alto número de personal de las FAS que hoy están asociados a las diferentes Asociaciones Profesionales inscritas en el RAPFAS, se solicita que se incluya a todas estas asociaciones en el sistema de Difusión de este tipo de comunicados o circulares como el que difundió el CESTIC con ocasión del ciberataque o robo de datos.

  El objeto de dicha inclusión es el de poder avisar, alertar o poner en conocimiento de nuestros asociados de alarmas que nos difundan o llegado el caso los desmentidos como el que ha tenido lugar durante el mes de enero de 2025 como consecuencia del Ciberataque y robo de datos, y así asegurar al máximo la difusión de esta información sobre todo entre personal de la Escala de Tropa y Marinería a la cual representamos y como hemos denunciado en multitud de ocasiones, no dispone de medios de información corporativa de defensa para poder estar informado.

  No hubo acuerdo.

- Que se modifique la ODEF/426/2017, de 8 de mayo, que establece el régimen del profesorado en los centros docentes militares, para que:

  1. Se incluya en su artículo 1 al personal asesor y evaluador de competencias profesionales militares, en lo que respecta a su selección, formación y evaluación, garantizando su adecuación a las necesidades del sistema educativo de las Fuerzas Armadas."

  2. Se modifique el artículo 4 (Categorías del profesorado) con el objetivo de incluir al personal asesor y evaluador de competencias profesionales militares para que forme parte del conjunto de profesionales de la enseñanza militar, debiendo cumplir los requisitos de formación y

experiencia que se establezcan reglamentariamente.

3. Se modifique el artículo 6 (Requisitos y criterios de selección) para incluir en el sistema de acceso a la función de asesor y evaluador de competencias profesionales militares, que estos estén sujetos a los mismos principios de mérito, capacidad y formación que rigen la selección del profesorado, estableciéndose criterios específicos para la acreditación de su idoneidad."

4. Se modifique el artículo 10 (Formación del profesorado) para incluir al personal asesor y evaluador de competencias profesionales militares, para que estos reciban formación específica en metodología de evaluación por competencias, con el fin de garantizar la calidad y homogeneidad del proceso de certificación de competencias en el ámbito de la enseñanza militar.

5. Se modifiquen los artículos 34 y 35, añadiendo en ambos un nuevo apartado en cada uno:

- Artículo 34 (Evaluación del profesorado): El personal asesor y evaluador de competencias profesionales militares estará sujeto a los mismos procedimientos de evaluación que el resto del profesorado, adaptando los criterios de desempeño a sus funciones específicas en la certificación de competencias."

- Artículo 35 (Promoción y reconocimiento profesional): El desempeño en funciones de asesor y evaluador de competencias profesionales militares será valorado como mérito en los procesos de promoción interna contemplados en el Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, sobre evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería. De esta forma, se destaca la transcendencia de esta labor en la optimización del Sistema de Enseñanza Militar, así como en el crecimiento profesional del personal que la desempeña, favoreciendo el perfeccionamiento continuo de su preparación y competencias.

No hubo acuerdo.

- **Propuestas de APROFAS.**

- Que por parte del MINISDEF se promueva la modificación del art. 22 de la LCM, incluyendo un nuevo apartado 1.bis con la siguiente redacción:

1bis. Al comandante, teniente coronel o coronel que, habiendo sido evaluado para el ascenso al empleo superior, haya sido designado para ocupar un puesto con mando o dirección de una unidad, centro u organismo en territorio nacional que corresponda al citado empleo superior sin haberlo adquirido en el momento de toma de posesión del puesto o de efectividad del mismo, se le podrá conceder con carácter eventual dicho empleo con sus atribuciones y divisas.

En el caso de los puestos correspondientes a oficiales generales, la facultad para conceder el ascenso eventual recaerá en la persona titular del Ministerio de Defensa, a propuesta del Jefe de Estado Mayor del Ejército al que pertenezca el coronel considerado, o de la persona titular de la Subsecretaría de Defensa para el caso del personal de los Cuerpos Comunes.

En el resto de los puestos la facultad para conceder el ascenso eventual recaerá en el Jefe de Estado Mayor del Ejército al que pertenezca el comandante o teniente coronel considerado, o en la persona titular de la Subsecretaría de Defensa para el caso del personal de los Cuerpos Comunes.

El militar conservará el empleo eventual hasta ascender reglamentariamente a ese empleo o, en caso de cesar en el puesto asignado antes del ascenso, hasta el momento de su cese en

dicho puesto.

El tiempo devengado eventualmente en un empleo por un militar no afectará a la antigüedad de éste en dicho empleo, que será la que reglamentariamente corresponda". No hubo acuerdo.

- Se insta a realizar las acciones necesarias para reconocer las Actividades de Seguridad Operativa (ASC) como OMP a todos los efectos:

  1. Se indemnice al personal participante en las ASC con cargo a la partida presupuestaria "Participación de las FAS en Operaciones de Mantenimiento de la Paz" de igual forma que el resto de operaciones en el exterior.

  2. Tenga la misma consideración que el resto de OMP en los procesos de evaluación y promoción. 3. Se incluya en las operaciones incluidas en la concesión de la "Medalla de Campaña" cuando se cumplan los tiempos mínimos en Zona de Operaciones, según RD 336/2018, de 25 de mayo y ODEF/1315/2021, de 23 de noviembre.

  Hubo acuerdo.

- Se propone, con la finalidad de paliar la grave situación en la indemnización de las comisiones de servicio:

  1. Que la Ministra de Defensa, en coordinación con la persona que ocupe la titularidad del Ministerio de Hacienda, o quien corresponda, impulse, personal y oficialmente, con carácter urgente, la aprobación del empleo del artículo 11.1 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, de manera similar a como se realizó en la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones de 9 de marzo de 2005.

  2. Que la Ministra de Defensa, en coordinación con la persona que ocupe la titularidad del Ministerio de Hacienda, o quien corresponda, impulse, personal y oficialmente la modificación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, para proceder al estudio que conduzca al incremento suficiente de las cuantías de las dietas en territorio nacional.

  3. Que la Ministra de Defensa, en coordinación con la persona que ocupe la titularidad del Ministerio de Hacienda, o quien corresponda, impulse, personal y oficialmente la modificación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, para eliminar la obligatoriedad de justificación de los gastos de alojamiento para la percepción de la cuantía máxima, de la misma manera que no existe dicha obligatoriedad en el concepto de manutención.

  4. Que, mientras no se ponga en práctica la propuesta del punto anterior, la Subsecretaría de Defensa, o el órgano que esta determine, dicte las instrucciones de coordinación urgentes para la aceptación, por todos los órganos que intervienen en la administración económica, de los recibos de apartamentos como justificación de los gastos de alojamiento, de acuerdo con la Orden de 8 de noviembre de 1994, del Ministerio de la Presidencia, sobre justificación y anticipo de las indemnizaciones por razón del servicio.

  Hubo acuerdo.

**EN EL PLENO 25-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

**Asociaciones profesionales**

- **Propuestas de ASFASPRO**

- Que con los cambios reglamentarios oportunos se proceda a remunerar las guardias y servicios de al menos 24 horas si, por necesidades del servicio, no son compensados con los descansos establecidos en el artículo 11 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

  No hubo acuerdo.

- Que se incluya una disposición transitoria en la Norma Permanente 1/2025, del Almirante Jefe de Personal, sobre la realización de pruebas físicas periódicas en la Armada, en el sentido de aquellos militares que a la entrada en vigor de la presente norma tuvieran superadas las pruebas físicas periódicas serán válidas hasta el tercer año, contado desde el que se realizó las pruebas.

  Hubo acuerdo.

- Que en caso de baja temporal iniciada en el mes de enero, febrero o marzo se proceda al abono de la totalidad de atrasos por el incremento del componente general del complemento específico.

  Hubo acuerdo.

- Que con los cambios normativos necesarios, el incremento salarial establecido por el Real Decreto 248/2025, de 25 de marzo, sea abonado al personal militar que se encuentre en situación de incapacidad temporal de larga duración.

  No hubo acuerdo.

- Que el ministerio de Defensa eleve propuesta de modificación del cálculo de retribuciones en caso de baja médica a la Secretaría de la Función Pública para su planteamiento en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, con el fin de eliminar pérdidas económicas para el afectado.

  Hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME**

- Se propone que a los efectos de dar pleno cumplimento a lo dispuesto en el RD 248/2025, de 25 de marzo, se reconozca para todo el personal militar incluido en el ámbito de aplicación del RD 1314/2005 de 5 de noviembre, con independencia si ha tenido un periodo de incapacidad temporal (IT), el derecho al abono del CGCE desde la fecha de 1 de enero de 2025 en adelante.

  Lo anterior significará que debe aprobarse y autorizarse que:

  1. Al Personal en IT entre enero y marzo de 2025, se le abone con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025, la diferencia existente entre el CGCE percibido en la nómina de abril y la que corresponda según las nuevas cuantías.
  2. Al Personal en IT iniciada en 2024, se le abone con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025, la diferencia existente entre el CGCE percibido en la nómina del mes de abril y la que correspondería según las nuevas cuantías.

  No hubo acuerdo.

- Que todas las vacantes de Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones (MAET) puedan ser solicitadas indistintamente por personal perteneciente a las especialidades de Mantenimiento de Telecomunicaciones (EST) y Mantenimiento Electrónico (EAM).

  Hubo acuerdo.

- Modificar el artículo 7.B en el siguiente sentido:

Sustituir “El militar tendrá derecho...” por “El o la militar tendrá derecho...” para ajustarse a 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.

Añadir el siguiente párrafo al final del apartado: “El mismo derecho tendrá el militar en caso de embarazo de su cónyuge o pareja de hecho por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

Quedando este finalmente redactado de la siguiente manera:

“b) Técnicas de fecundación o reproducción asistida. El o la militar tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la ausencia dentro de la jornada de trabajo.

El mismo derecho tendrá el militar en caso de embarazo de su cónyuge o pareja de hecho por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

No hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT**

- Se propone la creación de los Distintivos del Curso Básico en Ciberdefensa y el de Auxiliar en prevención de Drogodependencias, dado que su creación respondería al mandato legal de igualdad, mérito y reconocimiento profesional, contribuyendo así a mejorar la moral, la motivación y la eficiencia de nuestras Fuerzas Armadas y por ende reforzando la preparación del personal de tropa en campos de vital importancia estratégica como son la ciberseguridad y la salud pública.

  No hubo acuerdo.

- Se propone implementar varias medidas clave de forma sistemática en todas las unidades de las FAS para garantizar la integración de las asociaciones militares y el COPERFAS en la vida cotidiana del personal militar.

  1. Obligación de información institucional:

  - Se establecerá una norma que obligue a cada unidad de las FAS a incluir información sobre el COPERFAS y las asociaciones militares en sus programas de inducción para nuevos reclutas de las tres escalas y en sus cursos de formación continua.

  - Esta información será proporcionada de forma estructurada, incluyendo: la misión y funciones del COPERFAS, los tipos de asociaciones militares existentes, los beneficios que proporcionan a los miembros, cómo afiliarse, y los procedimientos para ponerse en contacto con dichas entidades.

  - La difusión de esta información será realizada tanto en formato físico (tablones de anuncios, folletos informativos en los lugares de trabajo) como en plataformas digitales de acceso rápido para asegurar su disponibilidad.

  2. Inclusión de un módulo específico en la formación militar:

  - Se incluirá un módulo obligatorio sobre la estructura y el funcionamiento de las asociaciones militares y el COPERFAS dentro del programa de formación de todos los empleos, desde la formación básica hasta la formación continua de mandos.

  - Este módulo abarcará las funciones del COPERFAS, la libertad de asociación de los militares,

el derecho a la representación y los beneficios prácticos de pertenecer a una asociación. Además, se incluirán testimonios de miembros de asociaciones que expliquen sus experiencias y cómo estas organizaciones mejoran la calidad de vida y las condiciones laborales de los militares.

3. Difusión y visibilidad permanente:

- En todas las unidades se establecerán espacios visibles (tablones de anuncios, pantallas digitales, etc.) donde se mantenga actualizada la información sobre las asociaciones militares y el COPERFAS, como: fechas de reuniones, eventos informativos, y contactos para resolver dudas.
- Se fomentará la participación activa en las actividades organizadas por las asociaciones, como conferencias, reuniones de representación o seminarios informativos. La unidad debe facilitar, dentro de lo posible, el tiempo para que el personal pueda asistir a estos eventos sin que afecten sus responsabilidades operativas.

4. Responsables de comunicación en cada unidad:

- Cada unidad deberá contar con un responsable de comunicación o enlace con el COPERFAS y las asociaciones militares. Este responsable tendrá la tarea de asegurar que toda la información relevante sea compartida con el personal, organizar eventos de sensibilización y servir como intermediario entre las asociaciones y la unidad.
- Este responsable también actuará como un punto de contacto para cualquier miembro del personal militar que desee obtener más información sobre cómo unirse a una asociación o plantear cuestiones relacionadas con los derechos laborales y el bienestar.

5. Facilitación del acceso directo a los representantes del COPERFAS:

- El personal de las unidades deberá tener la posibilidad de contactar directamente con los representantes del COPERFAS, quienes estarán disponibles para responder inquietudes, asistir en la resolución de problemas o recibir sugerencias sobre cómo mejorar las condiciones dentro de la unidad.
- Se facilitarán visitas periódicas de representantes del COPERFAS a las unidades para presentar los servicios y funciones de las asociaciones, resolver dudas y establecer canales directos de comunicación.

6. Establecimiento de un sistema de seguimiento y control:

- Para asegurar que la difusión de información sobre el COPERFAS y las asociaciones militares se realice de manera efectiva, se implementará un sistema de seguimiento mediante inspecciones periódicas y evaluaciones del cumplimiento de esta normativa en cada unidad.
- Además, se llevará a cabo una encuesta anual entre el personal para medir el grado de conocimiento sobre el COPERFAS y las asociaciones militares, permitiendo ajustes y mejoras continuas en la difusión de esta información.

Redacción normativa propuesta:

"El Ministerio de Defensa, en coordinación con el COPERFAS, garantizará que toda unidad militar, desde el empleo más bajo hasta los empleos más altos, estén informados de manera sistemática y continua sobre la existencia, funciones y beneficios del COPERFAS y las asociaciones militares. La información sobre estas entidades será difundida de manera clara y accesible a través de diversos medios, y se integrará en los programas de formación y actividades regulares de las unidades. Además, se establecerán responsables de

comunicación para facilitar el acceso a la representación del COPERFAS, y se realizará un seguimiento y control periódico para asegurar el cumplimiento de esta normativa."

No hubo acuerdo.

- Se propone modificar la regulación del COPERFAS de las FAS en los términos que se detallan a continuación, garantizando el derecho de voz y voto a los representantes de las asociaciones profesionales. El art.1 del Reglamento deberá ser reformulado para incluir expresamente que el COPERFAS es el órgano en el que las asociaciones profesionales debidamente acreditadas ejercen su derecho de participación mediante la intervención activa en las deliberaciones y mediante el ejercicio del voto en las decisiones del Consejo. Esta participación activa se entenderá ejercida en pie de igualdad con los representantes del MINISDEF. Igualmente, el art.7 deberá ser modificado para establecer como derecho específico de los representantes de las asociaciones profesionales su derecho a intervenir en los debates, formular propuestas, emitir votos en las decisiones del Consejo y formular votos particulares cuando no estén de acuerdo con el sentido mayoritario. Por su parte, el art. 26 relativo a la adopción de acuerdos debe precisar que los acuerdos del COPERFAS se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, salvo que la normativa específica exija mayoría cualificada para determinadas materias. Deberá especificarse que todos los miembros del Consejo, incluidos los representantes de las asociaciones profesionales, disponen de un voto cada uno, ejercido en condiciones de plena igualdad.

  La composición paritaria del Consejo, establecida en el art. 3, también deberá ser reforzada, garantizando que el número de representantes de las asociaciones profesionales sea igual al número de representantes de la Administración, y permitiendo, en caso de insuficiencia de asociaciones representadas, la designación de suplentes con derecho a voto que mantengan el equilibrio institucional.

  Asimismo, las actas de las sesiones deberán recoger expresamente el resultado de las votaciones y los votos particulares formulados, asegurando la debida transparencia y publicidad de las decisiones adoptadas. Finalmente, se propone introducir una nueva disposición adicional que reafirme el principio de participación efectiva de las asociaciones profesionales en los asuntos relacionados con el personal militar, subrayando el compromiso del MINISDEF con el respeto y promoción de los derechos fundamentales de los miembros de las FAS en el ámbito de su estatuto profesional.

  No hubo acuerdo.

- Se propone que se autorice, con carácter conmemorativo y sin efectos administrativos, el uso en el uniforme militar de las medallas emitidas por ANAV (Asociación Nacional de Agrupaciones de Voluntarios) Protección Civil con motivo de las operaciones Prestige, COVID-19 y DANA 2024, como muestra de reconocimiento a la labor conjunta de nuestros militares en las grandes emergencias nacionales de los últimos años, reforzando así el espíritu de servicio, el vínculo con la sociedad y la imagen institucional de las Fuerzas Armadas en el marco de las emergencias civiles.

  No hubo acuerdo.

- Se propone reconocer legalmente al veterano de las FAS mediante un estatuto jurídico específico, que incluya derechos asistenciales, sanitarios, laborales y de representación pública.

  1. Aprobación de una Ley de Veteranos de las Fuerzas Armadas, de aplicación general a todo

el personal retirado, en reserva, discapacitado o con baja médica tras al menos 10 años de servicio efectivo.

2. Creación de una Oficina Nacional del Veterano Militar, dependiente del MINISDEF, con competencias en gestión, atención, reinserción y asesoramiento.

3. Reconocimiento del derecho a atención psicológica continuada, acceso prioritario a programas de empleo y formación civil, y prioridad en el acceso a vivienda pública o adaptada.

4. Establecimiento del Día Nacional del Veterano y diseño de una condecoración civil honorífica para todos los veteranos.

Redacción normativa propuesta. "Se reconocerá el estatus jurídico del veterano de las FAS como una figura con derecho a asistencia específica, atención sanitaria, formación y reconocimiento social. El MINISDEF articulará mediante ley orgánica un marco normativo de protección integral al veterano, mediante programas, recursos y acciones coordinadas con otras administraciones públicas".

No hubo acuerdo.

- Se proponen:

1. Incentivos Fiscales para Empresas que contraten a Militares RED.

- Deducción Fiscal en el Impuesto sobre Sociedades.

Las empresas que contraten a un militar RED podrán aplicar una deducción fiscal del 25% sobre el salario bruto anual del empleado contratado durante los primeros tres años de contrato. Este porcentaje se basará en el total de las retribuciones satisfechas al trabajador y será acumulable a otras deducciones de creación de empleo existentes.

- Bonificaciones en las Cotizaciones a la Seguridad Social.

Las empresas que contraten a militares RED podrán beneficiarse de una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante los primeros dos años, y del 50% en el tercer año. Esta medida reducirá sustancialmente el coste laboral y favorecerá la contratación de los exmilitares.

- Reducción del IRPF para Militares RED Contratados.

Se propone que los militares RED contratados en el sector privado se beneficien de una reducción del 50% en su IRPF durante los dos primeros años de empleo. Esto aumentará el ingreso disponible de los trabajadores, mejorando su calidad de vida en el proceso de reintegración laboral.

2. Incentivos para Militares RED que decidan ser autónomos o fundar una PYME.

- Bonificaciones en las Cuotas de Autónomos.

Para los militares RED que opten por establecerse como autónomos, se propone una bonificación del 100% de la cuota a la Seguridad Social (tarifa plana) durante los primeros dos años, seguido de una reducción del 50% en el tercer año. Esto proporciona una mayor estabilidad económica durante la fase inicial de su actividad.

- Deducción Fiscal por Inversión Inicial en PYMEs.

Se propone una deducción fiscal del 30% de la inversión inicial realizada por los exmilitares RED que decidan constituir una PYME. Esta deducción cubriría gastos en bienes tangibles como maquinaria, tecnología, oficinas y otros elementos esenciales para el desarrollo de la actividad empresarial.

- Subvenciones para Formación y Asesoramiento.

  Se sugiere la creación de un programa específico de subvenciones que cubra hasta el 70% de los costes de formación, consultoría y asesoramiento para los militares RED que inicien una actividad como autónomos o que funden una PYME. Esto incluye formación en gestión empresarial, asesoría legal, fiscal y laboral, así como consultoría tecnológica.

- Exención de Tasas Administrativas para la Creación de Empresas.

  Se propone la exención total de tasas administrativas para la constitución de PYMEs por militares RED, lo que incluye el registro de la empresa, obtención de licencias y trámites iniciales de apertura. Esta medida reducirá las barreras burocráticas y facilitará la creación de empresas.

No hubo acuerdo.

- Se propone:

  El blindaje del puesto de trabajo durante la activación: Se propone que se establezca por ley que los RED, al ser activados por las FAS, no puedan perder su puesto de trabajo en el sector privado. Esta medida debería regularse mediante una disposición específica que garantice la reincorporación inmediata del reservista a su empleo al finalizar el periodo de activación, sin pérdida de derechos laborales, antigüedad o remuneración.

  Reservistas Voluntarios con protección laboral: Asimismo, se plantea la posibilidad de que aquellos RED que opten por ser Reservistas Voluntarios, puedan hacerlo con la plena garantía de que su situación laboral en el sector privado no se vea afectada. Esta protección debe garantizar que su participación voluntaria no implique riesgos para su estabilidad económica y profesional.

  Todo esto con el fin de mejorar las condiciones de vida y la seguridad laboral de los RED, esta propuesta busca la adopción de medidas legislativas que blinden sus derechos laborales. El servicio a España no debe conllevar perjuicios laborales ni económicos, y, por tanto, se hace imprescindible una modificación normativa que garantice la estabilidad laboral del personal RED en el sector privado, tanto durante como después de su activación por las FAS.

  No hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. La modificación de los criterios de concesión de la Medalla Cruz a la Constancia: que los años de disponibilidad del personal RED sean considerados como tiempo de servicio activo a efectos de la concesión de la Medalla Cruz a la Constancia. Para ello, se debe modificar la normativa correspondiente, como el RD 682/1977, de forma que se incluya expresamente que el tiempo de disponibilidad operativa del personal RED cuenta como años de servicio para optar a dicha condecoración.

  2. El reconocimiento de méritos acumulados: que con carácter retroactivo, el tiempo de disponibilidad ya acumulado por los actuales miembros del personal RED sea valorado y reconocido como tiempo válido para la concesión de la Medalla Cruz a la Constancia, garantizando así que el personal que ha demostrado lealtad y constancia en el servicio sea justamente recompensado.

  No hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. El desarrollo de un catálogo de tareas compatibles con la situación de reserva (tutorías en

centros militares, inspección logística, apoyo a delegaciones de defensa...)

2. El poder optar en esta situación a puestos en las diferentes administraciones tanto estatales como autonómicas, en puestos de carácter burocráticos y de mantenimiento como ejemplo de puestos a ofrecer.

3. El establecimiento de un sistema de voluntariado funcional con retribución variable y reconocimiento como mérito.

4. La Asignación de tutorías para el personal joven en formación (tropa, suboficiales y oficiales en centros docentes).

5. La potenciación de su participación en actividades de Defensa Nacional en el exterior (cooperación cívico-militar, apoyo a delegaciones...).

No hubo acuerdo.

- **Propuesta de APROFAS**

- Que la Subsecretaria de Defensa dicte a la Dirección General de Personal, o al órgano que corresponda, unos criterios interpretativos sobre la solicitud de concesión y anulación de licencias por asuntos propios que sean claros, universales, que sigan el espíritu de la norma, y que eviten un presunto abuso de derecho en las solicitudes atomizadas, sobre la base de los siguientes elementos:

  1. Las solicitudes de licencias por asuntos propios deben estar relacionadas con asuntos personales que no puedan ser atendidos mediante los permisos establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de la ODEF/253/20156 (6). Para realizar actividades encaminadas a mejorar su preparación profesional, que no puedan ser atendidas mediante los permisos establecidos en los artículos 6 y 7 de la ODEF/253/2015, se deberá solicitar una licencia
  por estudios (7).

  2. El interesado debe justificar adecuadamente la “necesidad” de la concesión de la ausencia (8). El jefe de Unidad informará la solicitud incluyendo una valoración sobre la conveniencia de atender lo solicitado, en relación a la documentación aportada y a las circunstancias del interesado, la imposibilidad de atender la necesidad con otro tipo de permisos (9) y sobre el modo en el que la concesión afecta a las necesidades del servicio, motivando convenientemente y en su caso dichas necesidades.

  3. Salvo casos excepcionales, cuyas circunstancias particulares deben quedar convenientemente justificadas, no se autorizarán las solicitudes de licencia por asuntos propios, o de licencia por estudios que se realice en días, para periodos inferiores a 7 días naturales consecutivos (10).

  4. Salvo casos excepcionales, cuyas circunstancias particulares deben quedar convenientemente justificadas, no se autorizarán las solicitudes de anulación de una licencia por asuntos propios o por estudios que se realice en días, que se presenten con menos de treinta días antes del inicio del disfrute de dicha licencia.

  5. Salvo casos excepcionales, cuyas circunstancias particulares deben quedar convenientemente justificadas, no se autorizarán solicitudes de licencia por asuntos propios cuando el solicitante alegue el mismo motivo por el que ya solicitó previamente otra licencia que posteriormente solicitó anular. La justificación alegada en la solicitud deberá contar con el informe positivo del jefe de UCO.

  6. Conviene recordar la posibilidad que asiste al personal militar de solicitar la excedencia por

cuidado de familiares que contempla el art.29 del RD 1111/2015, de 11 de diciembre, con efectos más beneficiosos para el interesado que una licencia.

7. Conviene recordar la posibilidad que asiste al militar de tropa temporal de solicitar la excedencia por interés particular que contempla el art.27.7 del RD 1111/2015, de 11 de diciembre, con efectos más beneficiosos para el interesado que una licencia.

8. El art.3.1 de la ODEF 253/2015 establece que: "Las circunstancias que den lugar al posible disfrute de permisos, reducciones de jornada y licencias para el personal militar deberán estar debidamente acreditadas y, en su caso, mediante el correspondiente informe facultativo, salvo para los permisos por días de asuntos particulares".

9. Permisos a los que el militar tiene derecho, entre otros, para atender a asuntos personales:

- Días por asuntos particulares.
- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.
- Atención a personas dependientes.
- Realización de técnicas de fecundación o reproducción asistida.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Permiso por nacimiento o por adopción (guarda o acogimiento).
- Gestación.
- Permiso parental.

Permisos a los que el militar tiene derecho, entre otros, para atender a su formación:

- Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.

Permisos que se pueden conceder al militar para atender a asuntos personales:

- Cumplimiento de un deber inexcusable.

Permisos que se pueden conceder al militar para atender a su formación:

- Participación en cursos de la Administración Civil.
- Participación en cursos para la reorientación profesional.

10. Los periodos inferiores a siete días se deben atender, preferentemente, con los permisos establecidos en la Orden DEF/253/2015.

No hubo acuerdo.

**EN EL PLENO 24-03 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

**Asociaciones profesionales**

- **Propuesta de ASFASPRO**

- Se propone que en próximos ciclos de evaluación la relación entre el número de evaluados y el de vacantes previstas para el ascenso por el sistema de clasificación al empleo de Subteniente del Cuerpo de Infantería de Marina sea el mínimo exigido: 1,15.

  No hubo acuerdo.

- Se propone la mejora de la transparencia en los procesos de selección para el ingreso por promoción interna en los centros docentes militares de formación:

  1. Publicación en la intranet de los exámenes de conocimientos de convocatorias anteriores.
  2. Grabación de las pruebas físicas.
  3. Participación de miembros de las asociaciones profesionales con representación en el Consejo

de Personal como observadores.

No hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. Modificación de las pruebas físicas de los procesos de promoción interna y de los planes de estudios deformación para adaptarlas a las pruebas físicas periódicas.

  2. Modificación de las marcas a alcanzar en los procesos de promoción interna y en los planes de estudios de la enseñanza de formación, estableciendo tramos por edad para esta forma de ingreso.

  No hubo acuerdo.

- Se propone que las juntas de evaluación precisen detalladamente en el Informe Personal de Evaluación (IPEV) las circunstancias de la aplicación de los apartados quinto.6 y sexto.7 de la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril.

  Hubo acuerdo.

- Se propone que el MINISDEF promueva la modificación de la Ley de la carrera militar para establecer un periodo transitorio con aplicación paulatina voluntaria de la edad de pase a la reserva para todos aquellos ingresados entre el 1 de julio de 1986 y el 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME**

- Se propone que en los nombramientos de las comisiones o la convocatoria de los cursos donde los concurrentes pertenezcan a varios ejércitos se establezca el régimen económico e indemnización a percibir para todos los concurrentes independientemente del ejército al que pertenezca.

  Hubo acuerdo.

- Se propone que se cree una central de reservas centralizada a nivel del Ministerio de Defensa que sea la encargada de la gestión de las reservas de todas las residencias/alojamientos logísticos. En su defecto se debe de crear una central de reservas por cada ejército y Armada.

  (Se continua en P25-04. No hubo acuerdo).

- Se propone que los capitanes de la Escala de Militares de Complemento puedan solicitar todas las vacantes, siempre que se reúna el resto de los requisitos, correspondientes a la escala y cuerpo a los que estén adscritos.

  No hubo acuerdo.

- Se propone que se realicen las gestiones oportunas con el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible para que en futuras modificaciones de precios de abonos y títulos multiviaje se puedan aplicar los descuentos militares desde el primer día de aplicación de estas modificaciones.

  Hubo acuerdo.

- Se propone que:

  1. En las pruebas físicas el personal examinador este perfectamente identificado con el empleo y el nombre.

  2. Las pruebas físicas sean grabadas en video para dar seguridad jurídica en caso de recurso por parte de los aspirantes.

No hubo acuerdo.

- Se propone que al personal militar o reservistas de especial disponibilidad qué obtengan plaza en los procesos de OPE de personal laboral del Ministerio de Defensa, les sea reconocidos de oficio el tiempo prestado como militar a efectos de reconocimiento de tiempos para el complemento de antigüedad.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT**

- Se propone la implantación de un acto oficial de entrega de despachos para todo personal de la Escala de Tropa y Marinería con carácter temporal y para aquellos que adquieran la condición de militar de carrera, siendo una celebración anual coincidiendo con la publicación de los resultados de las diferentes convocatorias en el BOD, en cada Ejército y la Armada, siguiendo el modelo ya existente para oficiales y suboficiales, con la posibilidad de que Su Majestad el Rey de España presida, en rotación, uno de los actos anuales que se celebren.

  De igual modo que se contempla en el apartado 4 del art. 12 del Reglamento del Registro Central de Personal, aprobado por RD 2073/1999, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Registro Central de Personal y las normas de coordinación con los de las restantes Administraciones Públicas, la confección de los Títulos administrativos de los funcionarios de carrera y las hojas de servicio del personal laboral, funcionarios interinos y personal eventual incluido en su ámbito de aplicación, que se expidan y entreguen al personal de la Escala de Tropa y Marinería los correspondientes Despachos, una vez finalicen su periodo de formación inicial en los Centros de Formación y/o Escuelas correspondientes y posteriormente a aquellos que adquieran la condición de militar de carrera al superar el proceso selectivo de acceso a la condición de permanente.

  No hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. Incluir en las convocatorias de cursos de especialidades de segundo tramo de Tropa y Marinería de los ejércitos y la armada, la convalidación total o parcial de módulos cuando el aspirante acredite Estándares de Competencias Profesionales (ECP) del CNECP equivalentes a los resultados de aprendizaje del curso.

  2. Establecer tablas de equivalencia entre módulos de los cursos militares y ECP, aprobadas por la autoridad competente, que determinen los módulos convalidables, los módulos puente y los no convalidables por su especificidad militar.

  3. Reconocer como mérito en el apartado de tiempo docente la experiencia como asesor o evaluador en procedimientos de acreditación de competencias profesionales, con una valoración de 0,75 puntos por cada 100 horas acreditadas (máx. 3 puntos), más 0,25 puntos adicionales por coincidencia con la especialidad convocada.

  No hubo acuerdo.

- Se propone la revisión del procedimiento de resolución sobre consultas que se le atribuye y oferta a la Secretaría Permanente de Igualdad.

  No hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. Que se estudie y apruebe la implantación progresiva de un modelo de elección previa de

destinos para oficiales y suboficiales.

2. Que se modifiquen las bases reguladoras de las convocatorias de ingreso en academias para incluir las plazas por unidad y destino.

3. Que se dote presupuestariamente la fase piloto y se cree una comisión permanente de seguimiento, en la que estén incluidas las asociaciones profesionales militares.

4. Que se articule una campaña de información y participación del personal para garantizar su éxito.

No hubo acuerdo.

- Se propone la revisión del tratamiento sobre solicitudes en comisión de servicio del personal militar a fin de que obren y podamos seguir su asignación o no, a través de nuestra hoja de servicios/portal personal.

  No hubo acuerdo.

- Se propone:

  Que se estudie y se proceda a implementar un procedimiento automatizado y de oficio que, mediante cruce de datos periódico entre la base de datos de perceptores de la asignación por disponibilidad y el Registro Central de Personal, permita:

  - Suspender de oficio e inmediatamente dicha asignación en el momento en que se detecte que un Reservista de Especial Disponibilidad ha iniciado una relación de servicios remunerada con cualquier entidad del sector público.

  - Reanudar de oficio e inmediatamente el abono de la asignación cuando se verifique que el interesado ha cesado en dicha relación laboral y que vuelve a reunir los requisitos para ser beneficiario, sin exigir solicitud expresa del interesado.

  Todo ello en aras de una mayor eficacia en la gestión de los fondos públicos, para garantizar el cumplimiento del principio de legalidad y para reforzar la seguridad jurídica tanto de la Administración como de los administrados

  Hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. Que el Ministerio de Defensa formalice un acuerdo marco con Correos para reservar un mínimo del 10% de sus plazas anuales para militares de tropa y marinería y RED.

  2. Que se cree un grupo de trabajo técnico entre Defensa, Correos y asociaciones profesionales militares para definir perfiles, baremos y requisitos de acreditación.

  3. Que se establezca un procedimiento de oficio, interoperable y automatizado, que permita tanto la suspensión como la reanudación de la asignación RED en función de la situación laboral del beneficiario.

  4. Que se implemente un plan de formación y orientación laboral específico para optimizar la adaptación de los beneficiarios a los puestos en Correos.

  Hubo acuerdo.

- Se propone:

  1. Aprobar la creación de la figura de “servicios especiales temporales formativos y laborales” para tropa y marinería.

  2. Autorizar la compatibilidad para participar en todas las bolsas de empleo públicas y realizar prácticas de FP Dual, conforme a la Ley Orgánica 3/2022 y al Real Decreto 69/2025.

  3. Garantizar la conservación del destino, derechos profesionales y retribuciones básicas.

4. Establecer un protocolo de coordinación con las administraciones y empresas implicadas para control y seguimiento.

No hubo acuerdo.

- **Propuestas de APROFAS**

- Se propone la creación de los distintos distintivos (atendiendo a las titulaciones que se posean, de nivel básico, intermedio o superior) para que el personal de las FAS con formación acreditada en Prevención de Riesgos Laborales, o dicha formación y destino correspondiente, cuente con un distintivo oficial y reglamentario para portar en el uniforme, como símbolo de su cualificación, su responsabilidad y su aportación constante a la seguridad y salud del personal de las FAS en el desempeño de sus funciones.

  Hubo acuerdo.

- Se propone que se modifique el art.39 del Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales, aprobado por RD 1111/2015, de 11 de diciembre, para permitir que el militar en situación de reserva sin destino pueda, mientras mantenga dicha situación, adscribirse a la unidad, centro u organismo que elijan, de entre los que hubieran prestado sus servicios, previa conformidad del Mandos o Jefe de Personal que corresponda, pueda asistir a los actos y ceremonias militares propias de aquél, vistiendo el uniforme que corresponda, y pueda participar y colaborar con la unidad de adscripción, en las condiciones que se establezcan por orden de la personal titular del Ministerio de Defensa.

  Dicha adscripción se realizaría a petición del interesado, que sería única, manteniéndose una vez pasase el militar a retiro.

  No hubo acuerdo.

**Asociaciones de retirados y discapacitados.**

- **Propuestas de REHERVETFASYGC**

- Información sobre estado de propuestas aprobadas parcialmente en plenos de años anteriores.

  1. Estado de implantación de la tarjeta sanitaria y receta electrónica a los afiliados que no adoptaron la modalidad de asistencia sanitaria pública (INSS).

  2. Medicamentos para personal militar retirado o sus viudas.

  En el pleno del año 2023, se aprobó parcialmente esta solicitud, manifestando que para su realización habría que modificar la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio y por otra parte también se requería la modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, o del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, en vigor, que no considera la deducción o desgravación del IRPF por la adquisición de medicamentos.

  Se solicita si por parte del Ministerio de Defensa se ha dado algún paso en solicitud de la modificación en el sentido necesario de las citadas leyes.

  3. RESIDENCIAS PARA PERSONAL RETIRADO DE LAS FAS Y GC.

  El pasado año se planteó esta solicitud que se aprobó parcialmente y en la que se ofrecieron dos actuaciones que podrían ayudar a la situación de nuestros mayores y que delegaciones como

las de Valladolid, Burgos, León, Sevilla, Barcelona nos manifiestan cada año.

Estas actuaciones se referían a elevar de nuevo al INVIED, para ver qué soluciones existen, ya que ellos tienen mayor capacidad de interlocución y negociación en el ámbito de las residencias. Y, tratar con la empresa externa, que tiene adjudicada la gestión de las residencias, la posibilidad de que pueda ofrecer subvenciones para nuestro personal en otras residencias que gestiona esta misma empresa, localizadas en otras áreas geográficas.

Se solicita conocer si se ha realizado alguna de estas dos gestiones y resultado alcanzado.

Hubo acuerdo.

- **Propuesta de ACIME.**

- Se agilice la preparación de la iniciativa legislativa que dé cumplimiento a este mandato de la Ley 2/2025 en lo que al personal de las Fuerzas Armadas se refiere para garantizar el mejor de los tratos al personal que sobreviene una discapacidad durante el ejercicio de sus funciones. Hubo acuerdo.

**EN EL PLENO 25-04 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

**Asociaciones profesionales**

- **Propuestas de ASFASPRO**

- Se propone que se adquiera y regule el uso de un mono de trabajo gris medio o bien uniformidad de dos piezas -camisa/polo y pantalón- con tejido adecuado para mantenimiento aeronáutico en época estival y altas temperaturas.

  Hubo acuerdo.
- Se propone que en plazo máximo de seis (6) meses se presente en el pleno del Consejo de Personal el análisis sobre las implicaciones respecto a la consideración de profesión de riesgo e implantación de coeficientes reductores en virtud de los acuerdos adoptados por este órgano colegiado.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que el Ministerio de Defensa promueva la modificación de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar para establecer el ascenso en la situación de activo de subtenientes/suboficiales mayores al empleo de teniente.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que, previa petición del afectado, se modifiquen los puestos de los Sargentos AEO egresados antes de 2025 para que sean de doble empleo Sargento 1º/Sargento.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que el Ministerio de Defensa inste la modificación de la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas con el fin de suprimir el apartado 2 del artículo 16 sobre el régimen patrimonial del INVIED o bien se modifique para especificar que con los excedentes económicos se atenderán exclusivamente los gastos de construcción, rehabilitación, reforma, mantenimiento y ampliación de alojamientos y residencias militares.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de AUME**

- Continuación de la propuesta número 53 del P25-03. Se propone que se cree una central de reservas centralizada a nivel del Ministerio de Defensa que sea la encargada de la gestión de las reservas de todas las residencias/alojamientos logísticos. En su defecto se debe de crear una central de reservas por cada ejército y Armada.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que:

  1. Modificación del Artículo 11.4 de la Orden DEF/1363/20164 en el sentido de eliminar el máximo de 10 días de descanso adicional.

  2 Se establezcan en todas las UCO del Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas un sistema único de registro de horario, el cual debe de reunir como mínimo los siguientes requisitos: registro de hora de inicio y fin de la jornada diaria, inmodificable con posterioridad al registro de la jornada, que garanticen la trazabilidad de los registros y accesible por parte del interesado

  3. Establecer los accesos adecuados para que el personal pueda acceder a su registro de jornada, sin realización de ningún tipo de tramite ni solicitud, a través de su portal personal. 4. Se establezcan y regulen los permisos y descansos necesarios, así como las reducciones de jornadas, reguladas en el art. 11.5, para que no se sobrepase la jornada anual establecida legalmente.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que se proceda a registrar todas la residencias y alojamientos en los distintos registros municipales de Zonas de Bajas Emisiones, para comunicar a los ayuntamientos correspondientes las matrículas de los vehículos del personal que se aloja, o accede por un motivo u otro, a los mismos con el fin de que estén exentos de pagos de multas por acceso a las Zonas de Bajas Emisiones.

  Hubo acuerdo.
- Se propone que se añada el siguiente texto al apartado 9 del artículo 27 del Reglamento de Adquisición y Pérdida de la Condición de Militar y Situaciones Administrativas de los Militares Profesionales: “9. Durante el tiempo permanecido en esta situación no se devengarán retribuciones ni les será computable a efectos de tiempos de servicio trienios ni a efectos de los derechos en el Régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación, conforme a su legislación específica. Sin perjuicio de lo anterior el tiempo permanecido situación de excedencia voluntaria por interés particular para aceptar una oferta laboral o emprender como autónomo, durante el periodo de prueba, será computable como tiempo efectivo de servicio para la adquisición de la condición de Reservista de Especial Disponibilidad”.

  No hubo acuerdo.
- Se propone que se amplíe en un año la caducidad de los puntos asignados en el 2024 y que a fecha 31 de diciembre de 2025 no se hayan consumidos por parte del personal.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de UMT**

- Incluir en el Sistema de Protección Civil y dispositivos forestales al personal de la Escala de Tropa y Marinería y RED, para ello se propone instar al Gobierno a las siguientes modificaciones legales para poder llevar a cabo lo solicitado:

  - Ley 8/2006, de Tropa y Marinería Incluir una Disposición adicional Pasarela RED–Protección

Civil/Forestales.

- Ley 17/2015 (SNPC), inclusión de un artículo que podría denominarse “Integración en la Protección Civil de personal de la Escala de Tropa y Marinería y Reservistas de Especial Disponibilidad RED.

- Ley 43/2003 (Montes), la inclusión de una Disposición adicional denominada “Integración forestal de personal de la Escala de Tropa y Marinería y Reservistas de Especial Disponibilidad RED.

- Acuerdo y Orden conjunta Ministerios del Interior–Defensa–MITECO con el objetivo de crear una ventanilla única, cursos puente para el acceso a Protección Civil (60–120 h) y forestal (120–200 h), convalidaciones (NRBQ, transmisiones, logística, sanidad, conducción TT, liderazgo), protección de datos y régimen de voluntariado.

- Convenio marco Estado–CCAA–FEMP

- Con el objetivo de dar cobertura a toda la propuesta, en las convocatorias de la AGE, CCAA y EELL para cuerpos y escalas de Protección Civil, habría que empezar la negociación entre el Ministerio de Defensa y Ministerio del Interior, específicamente, con la Dirección General de Protección Civil y Emergencias, adscrita a la Subsecretaría del Ministerio, para que en las convocatorias para cuerpos y escalas de Protección Civil se incluyan turnos diferenciados.

Hubo acuerdo.

- 1. Se propone que se constituya un Grupo de Trabajo en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS) para estudiar y regular la implantación progresiva del derecho a la desconexión digital del personal militar.

  2. Que dicho Grupo de Trabajo elabore una propuesta de Orden Ministerial que regule este derecho, estableciendo:

  - La clara diferenciación de las situaciones de servicio (normal, guardia/localizado, operaciones).
  - Los protocolos de activación excepcional por "extrema necesidad operativa".
  - La garantía explícita de que su ejercicio no conllevará sanción disciplinaria ni valoración negativa.

  3. Que se apruebe el calendario de implementación progresivo propuesto (Año 1: Piloto; Año 2-3: Generalización), dotando presupuestariamente la fase piloto y la formación necesaria.

  4. Que se articule una campaña de información y sensibilización destinada a la cadena de mando y al personal, para garantizar el éxito de la medida y la modernización de la cultura de trabajo.

  No hubo acuerdo.

- Se propone que:

  1. Que al menos en un plazo no superior a 30 días desde la celebración de cada sesión (ordinaria o extraordinaria) del COPERFAS se publique en la página pública del Ministerio de Defensa y en la intranet institucional un resumen oficial de los temas tratados, los acuerdos adoptados, las cuestiones pendientes con plazos (si aplican) y las actuaciones que derivan de la sesión.

  Contenido mínimo que se propone publicar para cada sesión del COPERFAS (y, por extensión, cada comisión de trabajo):

  - Fecha, lugar y tipo de sesión (ordinaria/extraordinaria).
  - Lista de asistentes (órgano, cargo, asociación o Ministerio.
  - Agenda tratada (temas a debatir).

- Acuerdos adoptados (textos, enlaces a documentos si proceden).
- Propuestas o sugerencias presentadas por las asociaciones profesionales.
- Cuestiones pendientes o encaminadas a estudio, con plazo orientativo de ejecución o seguimiento.
- Si corresponde, informe resumido de cumplimiento de acuerdos previos (estado, porcentaje, comentario).
- Responsable del seguimiento (Secretaría Permanente del COPERFAS)
- Enlace al archivo de "Acta resumida "o "Conclusiones oficiales".
- Nota sobre asuntos que se declaran como confidenciales o clasificados, con explicación genérica del motivo (por ejemplo: "materias calificadas por seguridad de las Fuerzas Armadas").

2. Que las comisiones de trabajo de las que derive el COPERFAS hagan lo propio, publicando sus minutas resumidas o conclusiones fundamentales, salvo aquellos apartados que deban mantenerse en reserva.

3. Que esta publicación esté estructurada, actualizada, en formato accesible (por ejemplo, archivo descargable en pdf, con fecha de publicación, responsable de la Secretaría Permanente, enlace desde la página del COPERFAS) y sea fácilmente localizable por todos los profesionales militares.

4. Iniciar la propuesta en el próximo Pleno del COPERFAS para su aprobación como medida institucional.

5. La Secretaría Permanente del COPERFAS elabora un protocolo de publicación: plantilla estándar de resumen, responsable de su elaboración, calendario interno (por ejemplo: 15 días para borrador, 30 días para publicación).

6. Adaptación de la web pública del Ministerio de Defensa (y su intranet) para crear una sección "Transparencia COPERFAS", donde queden colgados todos los resúmenes, comisiones, seguimiento, históricos.

7. Comunicación a todos los profesionales militares (email, boletín interno) de la existencia de la sección, invitando a consultarla.

8. Establecimiento de indicadores de seguimiento: número de sesiones con resumen publicado, plazo medio de publicación, porcentaje de acuerdos con seguimiento informado, nivel de consulta o interacción de las asociaciones.

9. Evaluación anual de la medida, junto con las asociaciones profesionales (UMT y las demás), para valorar mejoras, adaptar estructura, ampliar contenido o abrir mecanismos de consultas adicionales.

No hubo acuerdo.

- Se propone que:

1. Actualizar la cuantía de indemnizaciones por alojamiento y dietas, diferenciando tres tramos:
   1.1. zonas tensionadas (grandes ciudades y destinos turísticos).
   1.2. zonas medias.
   1.3. zonas de menor presión.

Los nuevos límites deben establecerse conforme a la media real de precios de mercado y publicación oficial del INE y portales sectoriales, en revisión semestral.

2. Expandir el acceso prioritario a residencias militares y acuerdos con hoteleros y operadores turísticos, asegurando cupo y precios preferentes para personal militar desplazado,

especialmente en localidades tensionadas y sobre todo haciendo hincapié en la Escala de Tropa y Marinería la que menos recibe en concepto de dietas por estos motivos. Creación de una bolsa concentrada de viviendas y plazas hoteleras para este militar antes mencionado.

3. Vincular la indemnización al IPC especial de vivienda y datos turísticos, permitiendo la actualización automática cada seis meses. Los precios de referencia serán los publicados por el INE y portales inmobiliarios de reconocido prestigio (Idealista, Dataestur).

4. Garantizar indemnización suficiente en todos los destinos declarados "zona tensionada" y "de alta concentración turística", cubriendo el precio real del alquiler medio en periodo de alta ocupación y facilitando alojamiento digno y seguro para todo el personal afectado, según la Ley de Defensa Nacional, la Ley de Vivienda y el RD 462/2002 actualizado.

5. Impulsar nuevos convenios entre el Ministerio de Defensa y los ministerios de Vivienda y Turismo, así como con las administraciones locales, para crear una bolsa pública y concertada de viviendas y plazas hoteleras reservadas para el personal militar desplazado.

No hubo acuerdo.

- Se propone que el importe de los pluses de manutención, una vez consolidado por la administración y tras concluir el ejercicio, sea puesto a disposición de cada interesado, pero sea el propio interesado el responsable de cargar en su cuenta SIGEAL el importe realmente consumido, conforme a los registros de comidas y cenas acreditados mediante el sistema. Las habilitaciones no deberán realizar el análisis individualizado de bajas o consumos parciales: la aplicación del sistema SIGEAL permitirá la trazabilidad y la imputación directa de gastos a cada usuario comisionado, conforme a los asientos registrados en el propio programa y a los límites legales del RD 462/2002.Con este sistema se simplifica el circuito administrativo, se incrementa la transparencia, se agilizan las liquidaciones y se elimina la subjetividad y el riesgo de errores humanos en los procesos de liquidación por comisión de servicio. Se recomienda el despliegue de una fase piloto integrando esta autogestión antes de su implantación definitiva en grandes ejercicios y en coordinación con las USBA y Grupos Logísticos, así como la formación operativa previa de todo el personal implicado. Esta medida implica una modernización sustancial, alineada con los principios de eficiencia y transformación digital en la administración y en beneficio tanto de la gestión económica como del propio personal militar.

  No hubo acuerdo.

- Se propone la revisión de las subjetivas bases del curso de apoyo para candidatos a procesos selectivos sin titulación previa para ingreso por promoción interna a la escala de Suboficiales (CLAAES) que organiza la Armada, adaptándolas a criterios garanticen "principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad".

  No hubo acuerdo.

- Se propone que se comience de inmediato los trabajos de implantación de un sistema de avisos y comunicación activa con los mutualistas del IFAS, que cumpla con los siguientes objetivos:

  1. Incorporar un sistema automatizado de notificación personalizada (por correo postal, electrónico o SMS) para informar activamente a los mutualistas sobre: o programas de cribado y detección precoz de cáncer (mama, colon, cérvix y próstata) en las franjas de edad y periodicidad establecidas por el Ministerio de Sanidad, o campañas de vacunación o alertas sanitarias relevantes. o modificaciones o incidencias en los conciertos con entidades aseguradoras.

2. Garantía de plazos máximos de espera: o Incluir en la comunicación a los mutualistas información actualizada y clara sobre los plazos máximos de atención sanitaria (ej. 3 días para atención primaria, 15 días para especialidades) establecidos por la Resolución vigente del ISFAS, que son de obligado cumplimiento para las entidades concertadas.

3. Establecer un mecanismo de control, transparencia y reclamación, que desarrolle en el Portal del Mutualista una funcionalidad que permita a los mutualistas: o Consultar su inclusión y seguimiento en los programas de cribado, o acceder a datos agregados y anonimizados sobre el cumplimiento o incumplimiento de los plazos máximos por cada entidad concertada (ADESLAS, SANITAS, etc.), garantizando la transparencia en la gestión, o establecer canales y procedimientos simplificados para que el mutualista pueda formular reclamaciones ante incumplimientos de los plazos máximos garantizados.

4. Coordinación Institucional, instando al Ministerio de Defensa y por ende al ISFAS, a la coordinara activamente con las Consejerías de Sanidad autonómicas la inclusión efectiva de los mutualistas en los programas de cribado poblacional que se desarrollen en cada territorio, garantizando la igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

No hubo acuerdo.

**EN EL PLENO PE25-01 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

- **No hubo propuestas de ninguna Asociación**

**EN EL PLENO PE25-02 DEL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FAS**

- **Propuestas comunes de ASFASPRO, AUME UMT y APROFAS**

- Adecuación de las retribuciones del personal de las FAS en los presupuestos generales del estado de 2025.

  No hubo acuerdo.
- Exposición por parte de la presidenta del COPERFAS de las líneas maestras del plan del Ministerio de Defensa en materia retributiva de cara a los PGE 2025.

  No hubo acuerdo.

- **Propuestas de ATME**

- Actualización retribuciones FAS.

  No hubo acuerdo.

## PETICIONES DE INFORMACIÓN

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 2025

| ASOCIACIÓN Y NUMERO | MATERIA |
|---|---|
| ASFASPRO (25) | INDEMNIZACIÓN PERSONAL DESPLEGADO ESLOVAQUIA |
| | INCLUSIÓN SUBOFICIALES EN CURSO SUPERIOR GESTIÓN PROGRAMAS |

| | |
|---|---|
| | DIFUSIÓN PROGRAMA ACCESO ESUB A EOF |
| | PRUEBAS CIENTIFICAS E IDIOMAS PARA INGRESO ESUB CGEA |
| | PRIORIDAD HIJOS PERSONAL RESERVA SIN DESTINO NIC 143_25 ALPER |
| | PRUEBAS CIENTÍFICAS E IDIOMAS PARA INGRESO ESUB CGEA_REITERACIÓN |
| | ATRASOS INDEMNIZACIÓN OMP FLANCO ESTE Y SUR EUROPA |
| | NO APLICACION DESCUENTO MEDIA DISTANCIA CONVENCIONAL RENFE |
| | ESCALAFONAMIENTOS SARGENTOS EA |
| | NUMERO PUESTOS TTE RESERVA ARMADA |
| | NUMERO PUESTOS TTE RESERVA EA |
| | NUMERO PUESTOS TTE RESERVA ET |
| | NUMERO PUESTOS TTE RESERVA OC |
| | SUBOFICIALES ACOGIDOS DISPOSICIÓN ADICIONAL 9ª LEY 5_2024 |
| | ERROR CALCULO NOTA ESCALAFONAMIENTO SARGENTOS |
| | NORMATIVA ESCALAFONAMIENTO SARGENTOS EA |
| | EVALUACIONES ASCENSO SUBOFICIALES 2025_2026 EN EA |
| | NO APTOS PRUEBA POTENCIA TREN INFERIOR INGRESO ESUB |
| | PROCESO SELECTIVO ESUB 25_26 ARMADA |
| | VACANTES DOBLE EMPLEO SARGENTOS AEO ET |
| | UNIFORMIDAD JURA BANDERA AGBS |
| | PLAZAS DESIERTAS SUBOFICIALES |
| | ESPECIALIDADES FUNDAMENTALES_PERFILES CRÍTICOS ESUB EA |
| | NOMBRAMIENTO SERVICIO FOTÓFRAFO_CONMEMORACIÓN PATRONA EA |
| | PAGO UNICO INCENTIVO NOV25 |
| **AUME (7)** | PLAN DE PENSIONES DE LA AGE |
| | PLANTILLAS_COBERTURA SERVICIOS PRL |
| | PAGO INCENTIVO 100 EUROS |
| | ACREDITACIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES |
| | IRPF NÓMINA FEBRERO 2025 |
| | INFORME ASEJU PROCEDIMIENTO CONTROL ORINAS ET |
| | APLICACION DESCUENTO MILITAR PASE VIA RENFE |
| **ATME (96)** | RESCATE PLAN DE PENSIONES DE LA AGE |
| | CURSO ASCENSO CB1 EA |
| | TABLONES ASOCIATIVOS ACUARTELAMIENTO LOYOLA |
| | VARIACIÓN RUTA MELILLA_ALMERÍA |
| | INDEMNIZACIONES ZO LETONIA Y ESLOVAQUIA |
| | EPI,s Y TALLERES BASE ADAZI_LETONIA |
| | FILTRACIÓN DATOS |
| | INCENTIVO ENERO FUERA DE NÓMINA |
| | ANULACIÓN RESERVA PLAZAS OPOSICIONES BOMBERO MELILLA (II) |
| | EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA A 01012025 |
| | DATOS TROPA FIN COMPROMISO 2024 |
| | DATOS PERSONAL EN RESERVA CON DESTINO A 01012025 |
| | DATOS PERSONAL RED A 01012025 |
| | LISTA ESPERA Y DESALOJADOS ALOJAMIENTOS LOGÍSTICOS 2024 |

| | |
|---|---|
| | LISTA ESPERA Y DESALOJADOS RESIDENCIAS LOGÍSTICAS 2024 |
| | ACCIONES ESTRUCTURALES BAEs 2024 Y PREVISIÓN 2025 |
| | CONTAGIOS SARNA ENTRE MILITARES DESPLEGADOS POR DANA |
| | ESTADÍSTICA ACCIDENTES CARÁCTER MILITAR |
| | CONSIDERACIÓN A RESPUESTA A LIMITACIÓN ENTRADA ACTO POR BAJA MÉDICA |
| | ADQUISICIÓN CLD POR PERSONAL ETR DESDE 2ºCICLO_2022 |
| | MODULOS FP PARA PERSONAL ETR 2º_2002 |
| | BONIFICACIONES A EMPRESAS POR CONTRATACION INDEFINIDA A RED |
| | PROBLEMAS LICITACION ACUERDO MARCO UNICO ALIMENTACION |
| | SUSCRIPCIÓN CLD Y MÓDULOS COMPETENCIAS |
| | PERCEPCIÓN ATRASOS CGCE_INCAPACIDAD TEMPORAL |
| | ACLARACIONES MEJORA CONDICIONES LABORALES |
| | TIM DE ETR COMO LICENCIA ARMAS TIPO D Y E |
| | MODIFICACIÓN APDO 10 CURSO ACTUALIZACIÓN ASCENSO CBO1º ET |
| | NOMINAS PERSONAL RESERVA |
| | NUEVA ASIGNACION RED HASTA JUBILACION |
| | UNIFORMIDAD DESPLEGADOS DANA |
| | TIM DE ETR COMO LICENCIA ARMAS TIPO D E Y F (AMPLIACION) |
| | PROTOCOLO ACOSO SEXUAL ARMADA |
| | RESPETO CRITERIOS ASEJUGEDEF ADQUISICIÓN CONDICION RED |
| | NORMATIVA SOLICITUDES MEDIOS ELECTRÓNICOS CON ACUSE RECIBO |
| | INFO CUANTIA ADICIONAL DE ALOJAMIENTO EN PERIODO ESTIVAL |
| | RELEVO MISIONES ORIENTE MEDIO POR CIERRE ESPACIO AÉREO |
| | CONVOCATORIA ETR ASCENSO Y ACCESO PERMANENCIA 2024 |
| | PERSONAL ACOGIDO A COMPATIBILIDAD DE FUNCIONES 01_07_25 |
| | TRASLADO MILITARES DE CARRERA A ADMINISTRACIÓN CIVIL 2024 |
| | CURSO INTENSIVO PREPARACIÓN ETR ACCESO A GUARDIA CIVIL |
| | CONVOCATORIAS ACCESO POLICÍA LOCAL 2023_2024 |
| | REINCORPORACIÓN LABORAL 2024 |
| | PROMOCIÓN INTERNA Y POR CAMBIO DE CUERPO 2024 |
| | PLAZAS RESERVADAS 2023_2024 MINISDEF FUNCIONARIO LABORAL ESTATUTARIO |
| | NO COBERTURA PLAZAS CONVOCATORIA INGRESO ETR 2024 |
| | PROBLEMATICA PENSION E INDEMNIZACION ACTO DE SERVICIO |
| | AVERIA AIRE ACONDICIONADO LHD JUAN CARLOS I |
| | DESCONOCIMIENTO CONCEPTOS NOMINA PERSONAL MILITAR |
| | DESAPARICION DESCUENTOS MEDIA Y CORTA DISTANCIA RENFE |
| | NO MODIFICACION TURNOS DE GUARDIA EN BASE COR SANCHEZ BILBAO |
| | COBRO COMISIONES MISIÓN SVK II ESLOVAQUIA |
| | AUMENTO EFECTIVOS EN FAS ALM,s Y RLM,s |
| | REPARTO INVITACIONES PALCO MILITAR PLAZA TOROS PAMPLONA |
| | ACTO SOCIAL DIA DELCARMEN BASE NAVAL LAS PALMAS |
| | FÓRMULA CÁLCULO PERMISO ACUMULADO POR LACTANCIA |
| | RETORNO FRAGATA MENDEZ NUÑEZ |
| | CRITERIOS APLICACIÓN RDL9_25 AMPLIACIÓN PERMISO NACIMIENTO |

| | |
|---|---|
| | SDO INFO IT IGESANDEF PROCEDIMIENTO TOMA MUESTRAS Y ANALISIS DROGAS |
| | PROBLEMATICA ACCESO PERMANENCIA CABOS ET |
| | TRABAJOS PERSONAL MILITAR EN VOLCAN DE LA PALMA |
| | ELIMINACIÓN LÍMITE CONVOCTORIAS ASCENSO CBO_CBO1º_ACCESO PERMANENCIA |
| | SOLDADOS Y MARINEROS DESTINADOS CONVOCATORIA INGRESO ETR 2024 |
| | FORMACION PERSONAL MILITAR BLET CORDOBA |
| | SUBIDA RETRIBUTIVA ANUNCIADA MEDIOS COMUNICACIÓN |
| | FUTURO MILITARES ALOJADOS ACTO GENERAL ARTEAGA_MEDIDAS |
| | DESCUENTO COBRO INDEMNIZACIÓN DANA |
| | CONVOCATORIA ETR ASCENSO Y ACCESO PERMANENCIA 2024 (REITERACION) |
| | MOD LEY TROPA Y MARINERIA_RESERVA PLAZAS BOMBEROS |
| | MODIFICACIÓN OM_CABO MAYOR |
| | GUARDIAS BASE CORONEL SANCHEZ BILBAO |
| | INTOXICACIONES CAMPO MANIOBRAS EL GOLOSO |
| | LAVADO PRENDAS ESPECÍFICAS BASES ACUARTELAMIENTOS ET |
| | DESFILE FIESTA NACIONAL_AUSENCIA CABOS 1º RALCA 63 |
| | TRAMITACIÓN Y CARGA PERMISOS NACIMIENTO Y ADOPCIÓN |
| | AGUA PARA CONSUMO AGA |
| | TRABAJOS PERSONAL MILITAR EN VOLCAN DE LA PALMA-AMPLIACION |
| | ACCIDENTE EN CMT ALVAREZ DE SOTOMAYOR |
| | REDUCCION DE JORNADA EN LA 41 ESCUADRILLA DE ESCOLTAS |
| | NORMAS NOMBRAMIENTO SERVICIO BA MATACÁN |
| | MEDIDAS DESINFECCIÓN Y DESRATIZACIÓN CEFOT 1 CÁCERES |
| | REQUISITO EMPADRONAMIENTO_COMPENSACIÓN ECONÓMICA TRASLADO |
| | PERIODOS DE ADAPTACIÓN EN UNIDADES DE DESTINO |
| | PROBLEMATICA SUMINISTRO ELECTRICO BASE CORONEL SANCHEZ BILBAO |
| | PAGO UNICO INCENTIVO_NOV25 |
| | LAVADO PRENDAS ESPECÍFICAS BASES ACUARTELAMIENTOS ET_CONTINUACIÓN |
| | EXCLUSIÓN CDE DICIEMBRE CABOS Y MARINEROS ARSENALES |
| | TABLONES INFORMATIVOS DE ASOCIACIONES PROFESIONALES EN UCO ZARAGOZA |
| | ACTO RECONOCIMIENTO RETIRADOS INFANTERÍA DE MARINA |
| | SDO AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO CON ADALIMUMAB |
| | RESCISIÓN CONTRATO EMPRESA PREVENCIÓN Y CONTROL LEGIONELOSIS |
| | FECHA COBRO_FECHA CARGA_REINSTAURACION SIMULADOR_ NOMINA PORTAL PERSONAL |
| | CONDICIONES ALOJAMIENTO TROPA NUEVA INCORPORACIÓN REW 31 |
| | HECHOS OCURRIDOS 15_18 DIC_ EJERCICIO INSTRUCCIÓN CEFOT 2 |
| | CONCEPTO RETRIBUTIVO INCENTIVO AL RENDIMIENTO EN NÓMINA DIC 25 |
| | CRITERIO CONCESIÓN PERMISO VACACIONES SIN PERJUICIO DEL SERVICIO |
| **UMT (24)** | PLAN DE PENSIONES DE LA AGE |
| | COPIA CONSULTA AJUGEDEF QUORUM SESIÓN PLENO |
| | COPIA INFORME DELEGADO PROTECCIÓN DATOS_GRABACIÓN PRUEBAS FÍSICAS |
| | CONVENIO FEMP |
| | FILTRACIÓN DATOS COMPONENTES FAS |

| | |
|---|---|
| | INCENTIVO 100€ |
| | EXCLUSIÓN ABONO ATRASOS CGCE_PERSONAL BAJA MÉDICA |
| | REDUCCIÓN TIEMPOS PUBLICACIÓN BOD PASE A RED |
| | MEDIDAS PROTECCIÓN VÍCTIMAS ACOSO SEXUAL FAS |
| | PAGO DIETAS BRIGADA GUADARRAMA |
| | PROTOCOLO ACTUACIÓN MINISDEF_UNED |
| | ACUERDO COLABORACIÓN EMPRESAS DISTRIBUCIÓN |
| | IMPLEMENTACIÓN RDL 9_2025 PERMISO PARENTAL |
| | UNIFORMIDAD ZONAS OCIO BASE EL COPERO |
| | NUEVO SERVICIO ARMAS APOYO SEGURIDAD LOS ALCÁZARES |
| | EIDP_DISTRIBUCIÓN EQUIPOS INFORMÁTICOS |
| | MENÚS CELIACOS HOSPITAL CENTRAL DE LA DEFENSA GÓMEZ ULLA CSVE |
| | ACTOS PROTOCOLARIOS EN BRIGADA GUADARRAMA |
| | APLICACIÓN EXCEPCIONAL CUANTÍAS ADICIONALES DIETAS ALOJAMIENTO |
| | ISFAS_PROTOCOLO CRIBADO CANCER |
| | EIDP_DISTRIBUCIÓN EQUIPOS INFORMÁTICOS |
| | MENÚS CELIACOS HOSPITAL CENTRAL DE LA DEFENSA GÓMEZ ULLA CSVECONTINUACIÓN |
| | ACTOS PROTOCOLARIOS EN BRIGADA GUADARRAMA-CONTINUACIÓN |
| | CONCEPTO RETRIBUTIVO INCENTIVO AL RENDIMIENTO EN NÓMINA DIC 25 |
| **APROFAS (2)** | CAMBIO REGISTRAL SEXO LEY TRANS |
| | SOLICITUDES LICENCIAS ESTUDIOS Y ASUNTOS PROPIOS |
| **ACIETOFAS (1)** | JUSTIFICACIÓN PLANTILLAS CTE_CC CIEOT |
| **MCF (1)** | PAGO UNICO INCENTIVO_NOV25 |

FIGURA B-1 Fuente: Actas COPERFAS 2025

# Anexo C. INICIATIVAS Y QUEJAS 2022/2025

| INICIATIVAS 2022/2025 | | EJÉRCITO DE TIERRA | | | | ARMADA | | | | EJÉRCITO DEL AIRE Y E. | | | | DIGENPER | | | | SUBDEF | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| UCO,S | inadmitidas | 3 | 15 | 1 | 3 | 9 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 0 | 3 | | | | | | | | |
| | estimadas | 5 | 6 | 6 | 7 | 1 | 18 | 0 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | | | | | | | | |
| | desestimadas | 3 | 6 | 7 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | | | | | | | | |
| | en trámite | 3 | 4 | 6 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 5 | 1 | 0 | | | | | | | | |
| | elevadas a MAPER/SUBDEF | 0 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | **total** | **14** | **84** | **20** | **18** | **14** | **24** | **5** | **12** | **6** | **7** | **3** | **5** | | | | | | | | |
| MAPER/ALPER | inadmitidas | 8 | 25 | 13 | 13 | 9 | 16 | 14 | 12 | 0 | 21 | 6 | 2 | | | | | | | | |
| | estimadas | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 4 | 0 | 8 | 2 | 1 | 2 | 4 | | | | | | | | |
| | desestimadas | 9 | 14 | 7 | 6 | 7 | 6 | 1 | 9 | 2 | 3 | 6 | 4 | | | | | | | | |
| | archivo | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | en trámite | 52 | 6 | 27 | 9 | 7 | 5 | 0 | 2 | 11 | 10 | 5 | 1 | | | | | | | | |
| | elevadas a SUBDEF | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | **total** | **74** | **53** | **52** | **33** | **29** | **31** | **17** | **31** | **15** | **35** | **19** | **11** | | | | | | | | |
| DIGENPER | inadmitidas | | | | | | | | | | | | | 2 | 6 | 0 | 2 | | | | |
| | estimadas | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| | desestimadas | | | | | | | | | | | | | 0 | 6 | 0 | 1 | | | | |
| | en trámite | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 0 | | | | |
| | elevadas a la SUBDEF | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 0 | 1 | | | | |
| | **total** | | | | | | | | | | | | | **3** | **14** | **2** | **4** | | | | |
| SUBDEF | inadmitidas | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 3 | 1 | 20 |
| | estimadas | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 5 | 1 | 4 |
| | desestimadas | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 | 8 | 11 | 13 |
| | en trámite | | | | | | | | | | | | | | | | | 22 | 3 | 18 | 11 |
| | devueltas | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | remitidas a otras autoridades | | | | | | | | | | | | | | | | | 11 | 19 | 1 | 1 |
| | **total** | | | | | | | | | | | | | | | | | **55** | **38** | **32** | **49** |

FIGURA C-1 Fuentes: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

| QUEJAS 2022/2025 | | EJÉRCITO DE TIERRA | | | | ARMADA | | | | EJÉRCITO DEL AIRE Y E. | | | | DIGENPER | | | | SUBDEF | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| UCO,S | inadmitidas | 3 | 50 | 22 | 11 | 0 | 1 | 0 | 18 | 0 | 0 | 2 | 24 | | | | | | | | |
| | estimadas | 19 | 24 | 19 | 8 | 3 | 7 | 7 | 4 | 0 | 7 | 0 | 3 | | | | | | | | |
| | desestimadas | 26 | 15 | 8 | 12 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | | | | | | | | |
| | en trámite | 6 | 6 | 4 | 3 | 2 | 0 | 4 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | | | | | | | | |
| | elevadas a MAPER/SUBDEF | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | **total** | **54** | **114** | **53** | **34** | **9** | **12** | **14** | **26** | **1** | **11** | **3** | **31** | | | | | | | | |
| MAPER/ALPER | inadmitidas | 9 | 13 | 15 | 4 | 3 | 8 | 14 | 4 | 0 | 10 | 4 | 8 | | | | | | | | |
| | estimadas | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| | desestimadas | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| | en trámite | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 0 | 2 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | |
| | elevadas a SUBDEF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | **total** | **20** | **16** | **20** | **9** | **8** | **14** | **17** | **5** | **6** | **18** | **9** | **11** | | | | | | | | |
| DIGENPER | inadmitidas | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | |
| | estimadas | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| | desestimadas | | | | | | | | | | | | | 2 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| | en trámite | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | |
| | elevadas a la SUBDEF | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| | **total** | | | | | | | | | | | | | **2** | **0** | **0** | **2** | | | | |
| SUBDEF | inadmitidas | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 5 | 0 | 0 |
| | estimadas | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | desestimadas | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | en trámite | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | remitidas a otras autoridades | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **total** | | | | | | | | | | | | | | | | | **0** | **5** | **4** | **0** |

FIGURA C-2 Fuentes: SUBDEF, DIGENPER, ET, AR y EA

# Anexo D. SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE FALTA Y TIPO DE SANCIÓN 2021 / 2025

| ANEXO D SANCIONES DISCIPLINARIAS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| HISTÓRICO SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE FALTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Año | Órgano 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 | 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** |
| | 2025 | 0 | 0 | 0 | 52 | 3 | 55 | 18 | 1 | 19 | 5 | 0 | 5 | **75** | **4** | **79** |
| Faltas graves | 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** |
| | 2025 | 0 | 2 | 2 | 59 | 5 | 64 | 10 | 1 | 11 | 15 | 1 | 16 | **84** | **9** | **93** |
| Faltas leves | 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** |
| | 2025 | 5 | 1 | 6 | 1.015 | 76 | 1.091 | 213 | 11 | 224 | 113 | 15 | 128 | **1.346** | **103** | **1.449** |

FIGURA D -1 Fuente: DIGENPER, ET, AR Y EA

| HISTÓRICO SANCIONES DISCIPLINARIAS POR TIPO DE SANCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 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 |
| | 2025 | 0 | 1 | 1 | 245 | 15 | 260 | 31 | 3 | 34 | 57 | 9 | 66 | 333 | 28 | 361 |
| Sanción económica | 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 |
| | 2025 | 4 | 1 | 5 | 619 | 46 | 665 | 167 | 7 | 174 | 61 | 5 | 66 | 851 | 59 | 910 |
| Arresto | 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 |
| | 2025 | 1 | 0 | 1 | 201 | 20 | 221 | 24 | 2 | 26 | 9 | 2 | 11 | 235 | 24 | 259 |
| Suspensión de empleo | 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 |
| | 2025 | 0 | 0 | 0 | 51 | 3 | 54 | 9 | 1 | 10 | 4 | 0 | 4 | 64 | 4 | 68 |
| Pérdida de destino | 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 |
| | 2025 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Separación del servicio | 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 |
| | 2025 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Resolución de compromiso | 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 |
| | 2025 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 5 | 1 | 0 | 1 | 7 | 0 | 7 |

FIGURA D -2 Fuente: DIGENPER, ET, AR Y EA

# Anexo E. SENTENCIAS CONDENATORIAS Y ABSOLUTORIAS 2023/2025

| ANEXO E SENTENCIAS CONDENATORIAS Y ABSOLUTORIAS 2023/2025 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| DELITOS MILITARES | Condenatorias | | | Absolutorias | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **Delitos contra la seguridad y defensa nacionales Título I** | **2** | **2** | **3** | **0** | **0** | **0** |
| Revelación de secreto e informaciones relativas a la seguridad y densa nacionales artº 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Delito contra centinela artº 34 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Resistencia a la autoridad. Art 35 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ultraje a España e injurias a la organización militar artº 37 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Delitos contra la disciplina Título II** | **40** | **31** | **36** | **10** | **13** | **15** |
| Maltrato de obra a superior artº 42 | 5 | 6 | 2 | 1 | 3 | 0 |
| Insulto a superior artº 43 | 12 | 7 | 8 | 3 | 3 | 2 |
| Desobediencia artº 44 | 7 | 8 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Abuso de autoridad artº 45 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Abuso de autoridad, maltrato de obra artº 46 | 7 | 4 | 9 | 2 | 3 | 6 |
| Abuso de autoridad, agresión sexual artº 47 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 1 |
| Abuso de autoridad, amenazas, coacciones, injurias artº 48 | 7 | 4 | 7 | 1 | 4 | 2 |
| **Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares Título III** | **13** | **17** | **13** | **2** | **8** | **3** |
| Maltrato de obra a otro militar artº 49 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| Delitos relativo al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares artº 50 | 9 | 12 | 9 | 0 | 5 | 2 |
| **Delitos contra los deberes del servicio Título IV** | **52** | **45** | **56** | **12** | **18** | **26** |
| Deslealtad artº 55 | 10 | 11 | 15 | 4 | 3 | 3 |
| Deslealtad , falso estimonio arts. 458 CP y 55 CPM | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Abandono de destino o residencia artº 56 | 22 | 18 | 22 | 3 | 5 | 9 |
| Deserción artº 57 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Quebrantamientos especiales del deber de presencia artº 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Simulación para eximirse del servicio artº 59 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Extralimitación en el ejercicio del mando artº 65 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 |
| Abandono del servicio artº 67 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| Abandono del servicio de armas artº 67.3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Delitos contra los deberes del centinela artº 68 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Embriaguez e intoxicación por drogas tóxicas en acto de servicio artº 70 | 6 | 6 | 5 | 1 | 2 | 0 |
| Delito contra la eficacia del servicio artº 73 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 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 | 0 | 0 | 0 |
| Delito contra la eficacia en el servicio artº 77 | 4 | 6 | 4 | 1 | 2 | 6 |
| Delitos contra la eficacia del servicio artº 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Delitos contra los deberes del servicio artº 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| **Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar Título V** | **5** | **6** | **7** | **1** | **1** | **1** |
| Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar arts. 81 | 5 | 6 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Delitos contra el patrimonio en el ámbito militar artº 82 Apropiación indebida | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 |
| **Delitos contra la disciplina Título V CP 1985** | **1** | **0** | **3** | **0** | **0** | **2** |
| Abuso de autoridad, trato degradante | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Insulto a superior, delito de lesiones artº 147,2 CP | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Delitos daños en propiedad ajena artº 263,1 2º | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Acusación y denuncia falsa artº 456,1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Falso testimonio artº 458 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **Total** | **113** | **101** | **118** | **25** | **40** | **47** |

FIGURA E-1 Fuentes: Tribunal Militar Central

Página intencionadamente en blanco

# Anexo F. RETRIBUCIONES

## COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

IMPORTE MENSUAL MEDIO DEL COMPONENTE SINGULAR DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO 2025

| EMPLEO MILITAR | importes mensuales |
|---|---|
| TENIENTE GENERAL | 1.140,74 € |
| ALMIRANTE | 1.149,24 € |
| GENERAL DE DIVISIÓN | 1.064,55 € |
| VICEALMIRANTE | 1.074,41 € |
| GENERAL BRIGADA | 1.011,84 € |
| CONTRALMIRANTE | 1.012,89 € |
| CORONEL | 780,99 € |
| CAPITÁN DE NAVÍO | 783,41 € |
| TENIENTE CORONEL | 624,41 € |
| CAPITÁN DE FRAGATA | 609,42 € |
| COMANDANTE | 511,41 € |
| CAPITÁN DE CORBETA | 517,82 € |
| CAPITÁN | 448,05 € |
| TENIENTE DE NAVÍO | 480,81 € |
| TENIENTE | 426,26 € |
| ALFÉREZ DE NAVÍO | 473,16 € |
| SUBOFICIAL MAYOR | 406,87 € |
| SUBTENIENTE | 317,10 € |
| BRIGADA | 307,01 € |
| SARGENTO PRIMERO | 288,93 € |
| SARGENTO | 290,44 € |
| CABO MAYOR | 257,13 € |
| CABO PRIMERO PERMANENTE | 190,80 € |
| CABO PRIMERO TEMPORAL | 208,20 € |
| CABO PERMANENTE | 177,19 € |
| CABO TEMPORAL | 186,44 € |
| SOLDADO PERMANENTE | 149,00 € |
| SOLDADO TEMPORAL | 162,78 € |
| MARINERO PERMANENTE | 112,24 € |
| MARINERO TEMPORAL | 151,11 € |

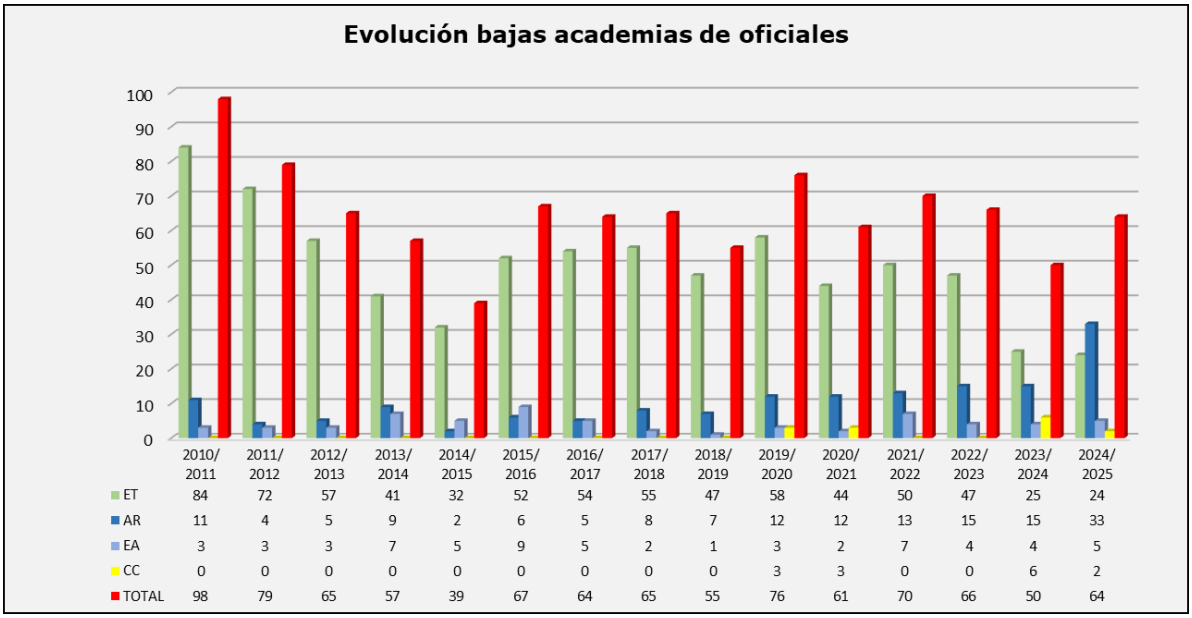
FIGURA F-1 Fuente: SDGSEPAG

# CUADRO RETRIBUTIVO OPERACIONES DE PAZ AÑO 2025

| MISIÓN DE PAZ | TIPO DIETA | %DIETA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA | %SUMA SUELDO C. 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 |

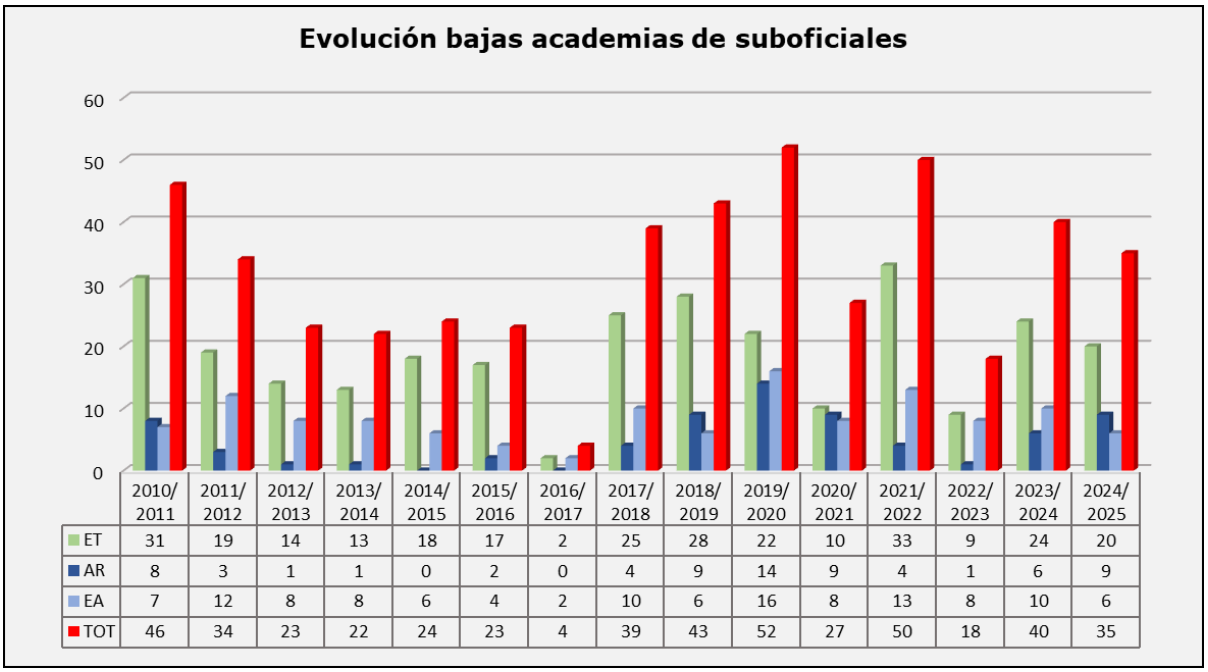
FIGURA F-2 Fuente: SDGSEPAG

# 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 | 2024/2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ET | 84 | 72 | 57 | 41 | 32 | 52 | 54 | 55 | 47 | 58 | 44 | 50 | 47 | 25 | 24 |
| AR | 11 | 4 | 5 | 9 | 2 | 6 | 5 | 8 | 7 | 12 | 12 | 13 | 15 | 15 | 33 |
| EA | 3 | 3 | 3 | 7 | 5 | 9 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 7 | 4 | 4 | 5 |
| CC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 2 |
| TOTAL | 98 | 79 | 65 | 57 | 39 | 67 | 64 | 65 | 55 | 76 | 61 | 70 | 66 | 50 | 64 |

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 | 2024/2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ET | 31 | 19 | 14 | 13 | 18 | 17 | 2 | 25 | 28 | 22 | 10 | 33 | 9 | 24 | 20 |
| AR | 8 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 9 | 14 | 9 | 4 | 1 | 6 | 9 |
| EA | 7 | 12 | 8 | 8 | 6 | 4 | 2 | 10 | 6 | 16 | 8 | 13 | 8 | 10 | 6 |
| TOT | 46 | 34 | 23 | 22 | 24 | 23 | 4 | 39 | 43 | 52 | 27 | 50 | 18 | 40 | 35 |

FIGURA G-2 Fuente: Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza

Página intencionadamente en blanco

## 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 |
| | 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 |
| | 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 I. CONCILIACIÓN

**EVOLUCIÓN PARTICULAR DEL NÚMERO DE MILITARES QUE SE HAN ACOGIDO A ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN ENTRE 2021 Y 2025.**

| AÑO: 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% | 14% | 30% | 33% | 16% | 30% | 13% | 20% | **17%** | **26%** |
| 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** | 13% | 14% | 30% | 39% | 22% | 34% | 14% | 4% | **21%** | **34%** |
| 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** | 13% | 15% | 35% | 51% | 28% | 47% | 20% | 23% | **25%** | **43%** |

FIGURA I-1 Fuente: DIGENPER

| AÑO: 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** | 11% | 12% | 31% | 35% | 18% | 29% | 11% | 15% | **17%** | **25%** |
| 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% | 13% | 31% | 42% | 22% | 34% | 18% | 20% | **23%** | **36%** |
| 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% | 19% | 36% | 52% | 30% | 49% | 22% | 31% | **27%** | **44%** |

FIGURA I-2 Fuente: DIGENPER

| AÑO: 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% | 11% | 32% | 36% | 15% | 26% | 11% | 16% | **17%** | **24%** |
| 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% | 17% | 30% | 39% | 22% | 33% | 17% | 25% | **22%** | **34%** |
| 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% | 17% | 36% | 49% | 30% | 47% | 20% | 26% | **26%** | **41%** |

FIGURA I-3 Fuente: DIGENPER

| AÑO: 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** | 12% | 14% | 32% | 38% | 16% | 29% | 11% | 16% | **17%** | **26%** |
| 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% | 21% | 31% | 41% | 23% | 35% | 19% | 16% | **23%** | **35%** |
| 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% | 17% | 38% | 51% | 33% | 49% | 21% | 28% | **27%** | **40%** |

FIGURA I-4 Fuente: DIGENPER

| AÑO: 2025 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 2.293 | 429 | 3.360 | 618 | 3.162 | 452 | 5.235 | 475 | **14.050** | **1.974** |
| Oficiales acogidos a alguna medida de conciliación | 262 | 45 | 1.145 | 253 | 545 | 130 | 553 | 79 | **2.505** | **507** |
| **Porcentaje** | 11% | 10% | 34% | 41% | 17% | 29% | 11% | 17% | **18%** | **26%** |
| Suboficiales destinados o comisión de servicio | 2.695 | 291 | 7.087 | 761 | 6.563 | 814 | 7.205 | 115 | **23.550** | **1.981** |
| Suboficiales acogidos a alguna medida de conciliación | 356 | 57 | 2.332 | 297 | 1.581 | 288 | 1.335 | 29 | **5.604** | **671** |
| **Porcentaje** | 13% | 20% | 33% | 39% | 24% | 35% | 19% | 25% | **24%** | **34%** |
| Tropa o marinería destinados o comisión de servicio | 26.066 | 3.496 | 18.434 | 3.122 | 13.748 | 3.863 | 4.618 | 340 | **62.866** | **10.821** |
| MTM acogidos a alguna medida de conciliación | 3.458 | 532 | 6.637 | 1.534 | 4.445 | 1.876 | 969 | 90 | **15.509** | **4.032** |
| Porcentaje | 13% | 15% | 36% | 49% | 32% | 49% | 21% | 26% | **25%** | **37%** |

FIGURA I-5 Fuente: DIGENPER

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE SOLICITA ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN, BAJO EL ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN DEL OC, EMAD, UME Y LOS EJERCITOS Y ARMADA**

CONCILIACION EN EL EMAD

| EMAD TERRITORIO NACIONAL | Oficiales | | Suboficiales | | MTM | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados en TN | 532 | 27 | 433 | 38 | 312 | 64 | 1280 | 129 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 18 | 1 | 21 | 2 | 8 | 1 | 46 | 4 |
| **Porcentaje** | **3 %** | **4 %** | **5 %** | **5 %** | **3 %** | **2 %** | **4 %** | **3 %** |

FIGURA I-6 Fuente: EMAD

| EMAD EN EL EXTERIOR | Oficiales | | Suboficiales | | MTM | | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados en extranjero | 401 | 11 | 179 | 13 | 65 | 14 | 645 | 38 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| **Porcentaje** | **0 %** | **0 %** | **2 %** | **8 %** | **2 %** | **7 %** | **1 %** | **5 %** |

FIGURA I-7 Fuente: EMAD

CONCILIACION EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

| CUARTEL GENERAL ET | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 434 | 23 | 763 | 75 | 1.148 | 324 | 2.345 | 422 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 63 | 3 | 132 | 18 | 220 | 86 | 415 | 107 |
| **Porcentaje** | **15%** | **13%** | **17%** | **24%** | **19%** | **27%** | **18%** | **25%** |

FIGURA I-8 Fuente: Ejército de Tierra

| FUERZA ET | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 2.874 | 147 | 8.426 | 601 | 31.645 | 4.307 | 42.945 | 5.055 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 744 | 37 | 2.377 | 246 | 6.920 | 1.330 | 10.041 | 1.613 |
| **Porcentaje** | **26%** | **25%** | **28%** | **41%** | **22%** | **31%** | **23%** | **32%** |

FIGURA I-9 Fuente: Ejército de Tierra

| APOYO A LA FUERZA ET | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 1.652 | 123 | 2.226 | 137 | 5.928 | 1.273 | 9.806 | 1.533 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 213 | 21 | 197 | 21 | 802 | 338 | 1.212 | 380 |
| **Porcentaje** | **13%** | **17%** | **9%** | **15%** | **14%** | **27%** | **12%** | **25%** |

FIGURA I-10 Fuente: Ejército de Tierra

CONCILIACION EN LA ARMADA

| CUARTEL GENERAL ARMADA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados a 1/1/2026 | 179 | 6 | 310 | 41 | 422 | 111 | 911 | 158 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 7 | 5 | 15 | 7 | 19 | 13 | 41 | 25 |
| **Porcentaje** | **4%** | **83%** | **5%** | **17%** | **5%** | **12%** | **5%** | **16%** |

FIGURA I-11 Fuente: Armada

| FUERZA ARMADA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados a 1/1/2026 | 1.110 | 73 | 2.078 | 216 | 6.756 | 1.277 | 9.944 | 1.566 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 22 | 11 | 122 | 31 | 580 | 139 | 724 | 181 |
| **Porcentaje** | **2%** | **15%** | **6%** | **14%** | **9%** | **11%** | **7%** | **12%** |

FIGURA I-12 Fuente: Armada

| APOYO A LA FUERZA ARMADA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados a 1/1/2026 | 727 | 68 | 1.099 | 128 | 1.627 | 504 | 3.453 | 700 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 46 | 15 | 45 | 19 | 136 | 86 | 227 | 120 |
| **Porcentaje** | **6%** | **22%** | **4%** | **15%** | **8%** | **17%** | **7%** | **17%** |

FIGURA I-13 Fuente: Armada

CONCILIACION EN EL EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO

| CUARTEL GENERAL EA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 195 | 21 | 218 | 29 | 48 | 113 | 896 | 163 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 12 | 2 | 28 | 7 | 42 | 14 | 82 | 23 |
| **Porcentaje** | **6%** | **10%** | **13%** | **24%** | **88%** | **12%** | **9%** | **14%** |

FIGURA I-14 Fuente: Ejercito del Aire y del Espacio

| FUERZA EA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 2.210 | 174 | 5.155 | 545 | 9.251 | 2.140 | 16.616 | 2.859 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 312 | 27 | 621 | 107 | 777 | 302 | 1.710 | 436 |
| **Porcentaje** | **14%** | **16%** | **12%** | **20%** | **8%** | **14%** | **10%** | **15%** |

FIGURA I-15 Fuente: Ejercito del Aire y del Espacio

| APOYO A LA FUERZA EA | Oficiales | | Suboficiales | | Tropa y Marinería | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Militares destinados | 304 | 21 | 153 | 29 | 166 | 93 | 623 | 143 |
| Militares acogidos a alguna medida de conciliación | 16 | 2 | 20 | 7 | 13 | 9 | 49 | 18 |
| **Porcentaje** | **5%** | **10%** | **13%** | **24%** | **8%** | **10%** | **8%** | **13%** |

FIGURA I-16 Fuente: Ejercito del Aire y del Espacio

# Anexo J. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## ESTRUCTURA DEL SERVICIO PRL

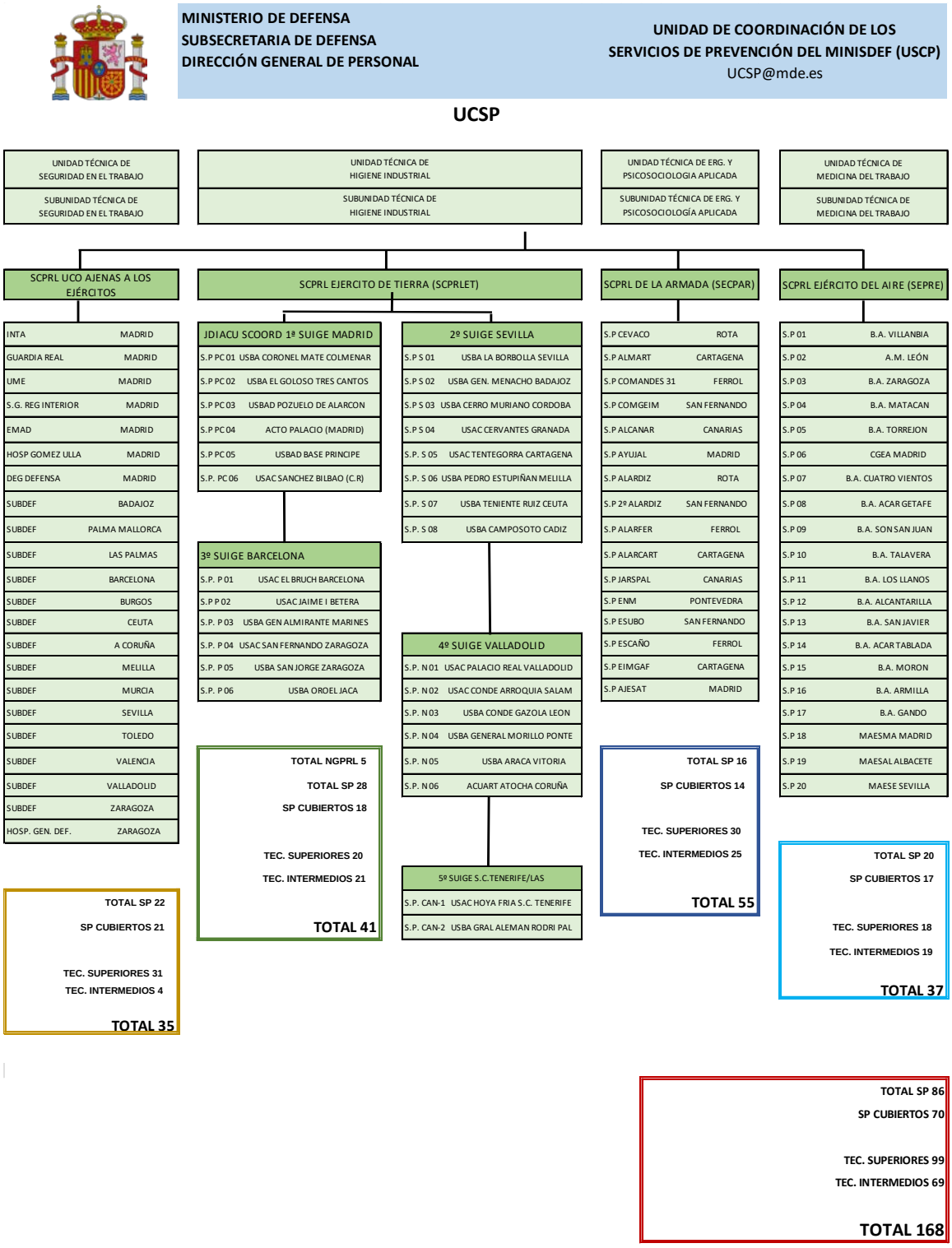



FIGURA J-0 Fuente: DIGENPER. UCSP

## 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 | 355 | 36,86 |
| Fracturas de huesos | 107 | 11,11 |
| **Dislocaciones, esguinces y torceduras** | **362** | **37,59** |
| Amputaciones trumáticas | 1 | 0,10 |
| Conmociones y lesiones internas | 37 | 3,84 |
| Quemaduras, escaldaduras y congelados | 21 | 2,18 |
| Envenenamiento e infecciones | 3 | 0,31 |
| Ahogamientos y asfixias | 2 | 0,21 |
| Efectos del ruido, la vibración o la presión | 12 | 1,25 |
| Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación | 0 | 0,00 |
| Trauma psíquico , choque traumático | 12 | 1,25 |
| Lesiones múltiples | 51 | 5,30 |
| Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas | 0 | 0,00 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-1 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR AGENTE MATERIAL | Nº | % |
|---|---|---|
| Elementos de edificios, superficies a nivel | 234 | 24,30 |
| Edificios, construcciones en altura | 73 | 7,58 |
| Edificios, construcciones, superficies en profundidad | 16 | 1,66 |
| Dispositivos de distribución de materia, de alimentación, canalizaciones | 21 | 2,18 |
| Motores, dispositivos de transmisión y almacenamiento de energía | 10 | 1,04 |
| Herramientas manuales sin motor | 74 | 7,68 |
| Herramientas sostenidas o guiadas con las manos mecánicas | 15 | 1,56 |
| Herramientas manuales, sin especificar en cuanto a motorización. | 14 | 1,45 |
| Máquinas y equipos portátiles o móviles | 18 | 1,87 |
| Máquinas y equipos fijos | 27 | 2,80 |
| Dispositivos de traslado, transporte y almacenamiento | 21 | 2,18 |
| **Vehículos terrestres** | **242** | **25,13** |
| Otros vehículos de transporte | 11 | 1,14 |
| Materiales, objetos, productos, elementos de máquinas, fracturas, polvo | 85 | 8,83 |
| Sustancias químicas, explosivas, radioactivas, biológicas | 15 | 1,56 |
| Dispositivos y equipos de seguridad | 1 | 0,10 |
| Equipos de oficina y personales, material de deporte, aparatos domésticos | 37 | 3,84 |
| Organismos vivos y seres humanos | 49 | 5,09 |
| Residuos en grandes cantidades | 0 | 0,00 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-2 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR FORMA DE CONTACTO | Nº | % |
|---|---|---|
| Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas | 27 | 2,80 |
| Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto | 3 | 0,31 |
| **Golpe contra objeto inmóvil, trabajador en movimiento** | **385** | **39,98** |
| Choque o golpe contra objeto en movimiento, colisión con … | 306 | 31,78 |
| Contacto con agente material cortante, punzante, duro, etc. | 76 | 7,89 |
| Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir amputación | 35 | 3,63 |
| Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, radiaciones, luz, ruido ... | 111 | 11,53 |
| Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas) | 18 | 1,87 |
| Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas | 2 | 0,21 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-3 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR GRAVEDAD DE LAS LESIONES | Nº | % |
|---|---|---|
| **Accidentes leves (nº efectivos con pronósticos "leve")** | **927** | **96,26** |
| Accidentes graves (nº efectivos con pronóstico "grave") | 35 | 3,63 |
| Accidentes muy graves (nº efectivos con pronóstico "muy grave") | 1 | 0,10 |
| Accidentes mortales (nº efectivos fallecidos por accidente) | 0 | 0,00 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-4 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD LABORAL POR EDAD | Nº | % |
|---|---|---|
| Menos de 20 años | 18 | 1,87 |
| De 21 a 30 años | 316 | 32,81 |
| De 31 a 40 años | 289 | 30,01 |
| **Más de 40 años** | **340** | **35,31** |
| Sin especificar | 0 | 0,00 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-5 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR SEXO | Nº | % |
|---|---|---|
| **Hombre** | **794** | **82,45** |
| Mujer | 169 | 17,55 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-6 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | Nº | % |
|---|---|---|
| Menos de 6 meses | 140 | 14,54 |
| De 6 meses a 12 meses | 120 | 12,46 |
| **De 1 a 5 años** | **394** | **40,91** |
| Más de 5 años | 309 | 32,09 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-7 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR HORA DEL DIA | Nº | % |
|---|---|---|
| Entre las 00:01 y las 06:00 horas | 15 | 1,56 |
| De 06:01 a 07:00 horas | 37 | 3,84 |
| De 07:01 a 08:00 horas | 111 | 11,53 |
| De 08:01 a 09:00 horas | 92 | 9,55 |
| De 09:01 a 10:00 horas | 118 | 12,25 |
| De 10:01 a 11:00 horas | 103 | 10,70 |
| **De 11:01 a 12:00 horas** | **132** | **13,71** |
| De 12:01 a 13:00 horas | 119 | 12,36 |
| De 13:01 a 14:00 horas | 66 | 6,85 |
| De 14:01 a 15:00 horas | 47 | 4,88 |
| De 15:01 a 16:00 horas | 45 | 4,67 |
| De 16:01 a 17:00 horas | 10 | 1,04 |
| De 17:01 a 18:00 horas | 16 | 1,66 |
| De 18:01 a 19:00 horas | 18 | 1,87 |
| De 19:01 a 20:00 horas | 8 | 0,83 |
| De 20:01 a 21:00 horas | 9 | 0,93 |
| Entre las 21:01 y las 00:00 horas | 17 | 1,77 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-8 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR TIPO DE LUGAR | Nº | % |
|---|---|---|
| **En el centro de trabajo habitual** | **657** | **68,22** |
| Desplazamiento durante su jornada laboral | 36 | 3,74 |
| Al ir o al volver del trabajo (In Itinere) | 175 | 18,17 |
| En otro centro o lugar de trabajo | 95 | 9,87 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-9 Fuente: DIGENPER. UCSP

| SINIESTRALIDAD POR REGIÓN ANATÓMICA | Nº | % |
|---|---|---|
| Parte sin especificar | 22 | 2,28 |
| Cabeza | 107 | 11,11 |
| Cuello incluida columna y vertebras cervicales | 93 | 9,66 |
| Espalda, incluida columna y vertebras dorso lumbares | 70 | 7,27 |
| Tronco y órganos | 56 | 5,82 |
| Extremidades superiores | 266 | 27,62 |
| **Extremidades inferiores** | **287** | **29,80** |
| Todo el cuerpo y múltiples partes | 48 | 4,98 |
| Otras partes no mencionadas anteriormente | 14 | 1,45 |
| **TOTAL** | **963** | **100,00** |

FIGURA J-10 Fuente: DIGENPER. UCSP

## ESTADÍSTICA SOBRE EVALUACIONES. MINISDEF

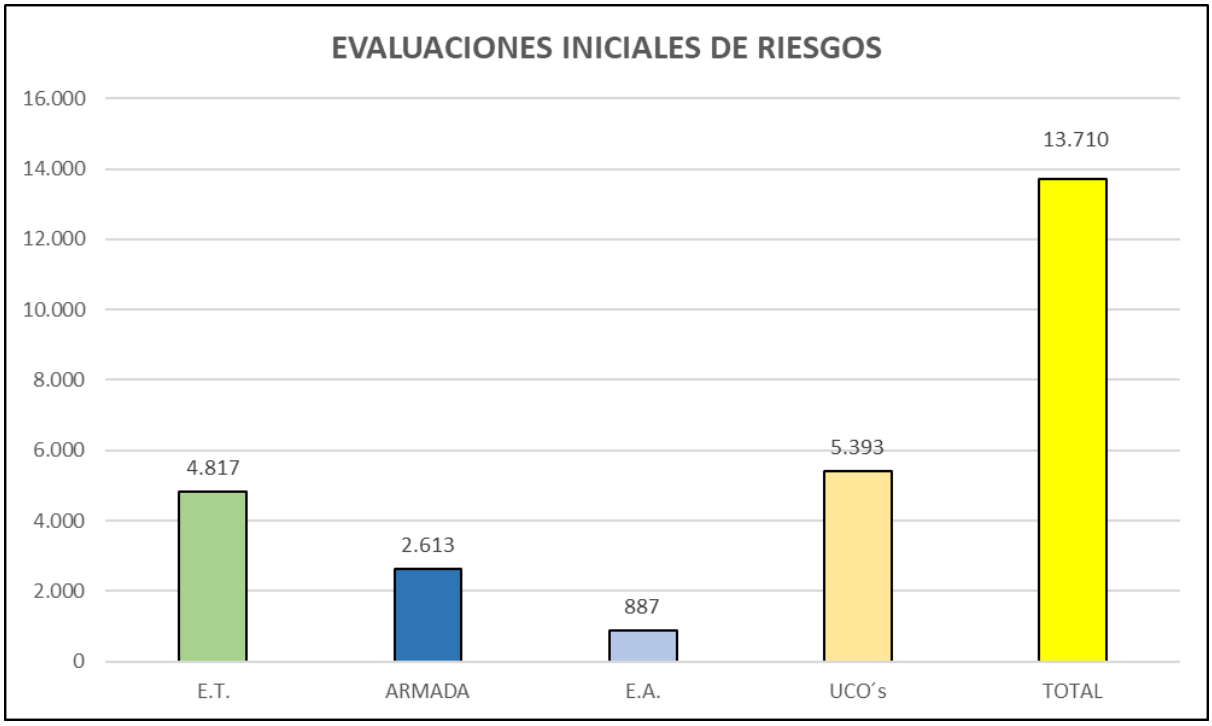



FIGURA J-11 Fuente: DIGENPER. UCSP

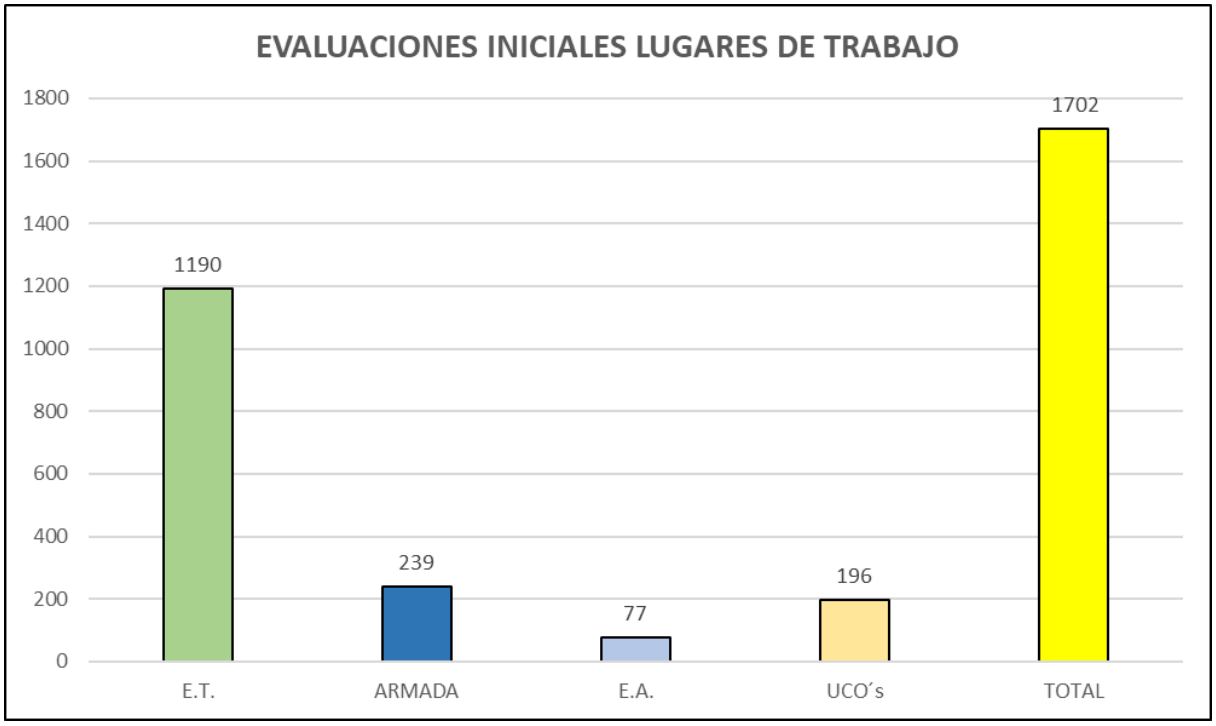



FIGURA J-12 Fuente: DIGENPER. UCSP

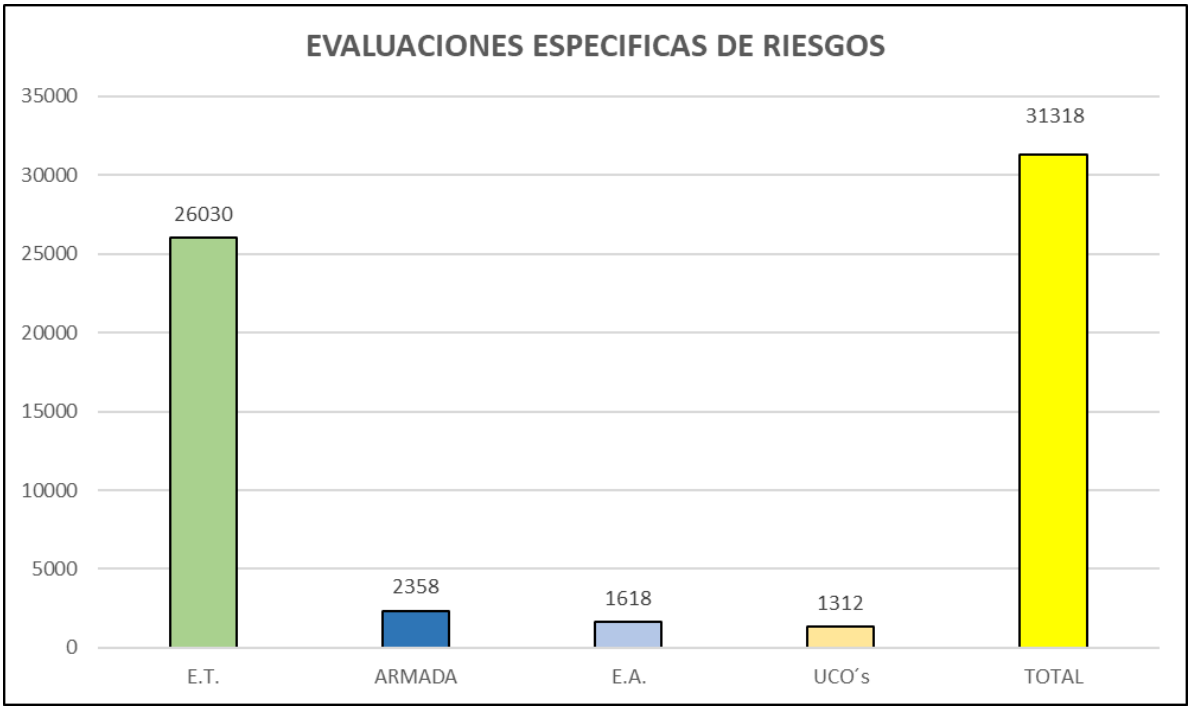



FIGURA J-13 Fuente: DIGENPER. UCSP

## ESTADÍSTICA SOBRE PLANIFICACIÓN. MINISDEF

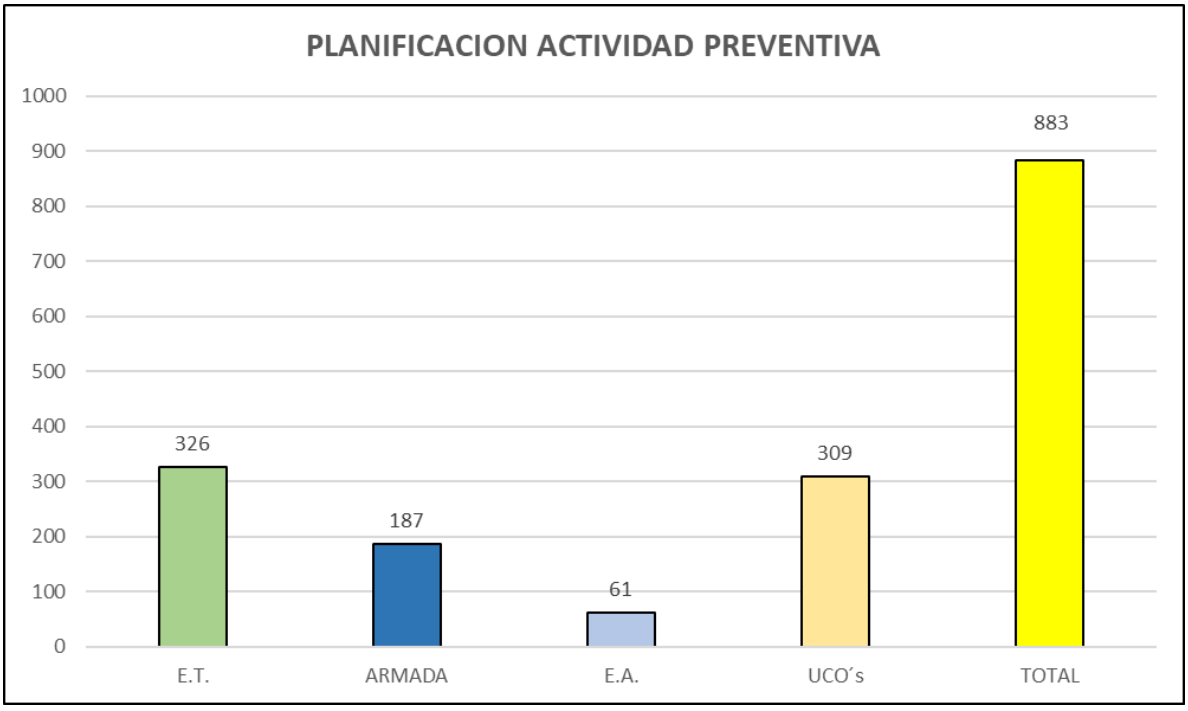



FIGURA J-14 Fuente: DIGENPER. UCSP

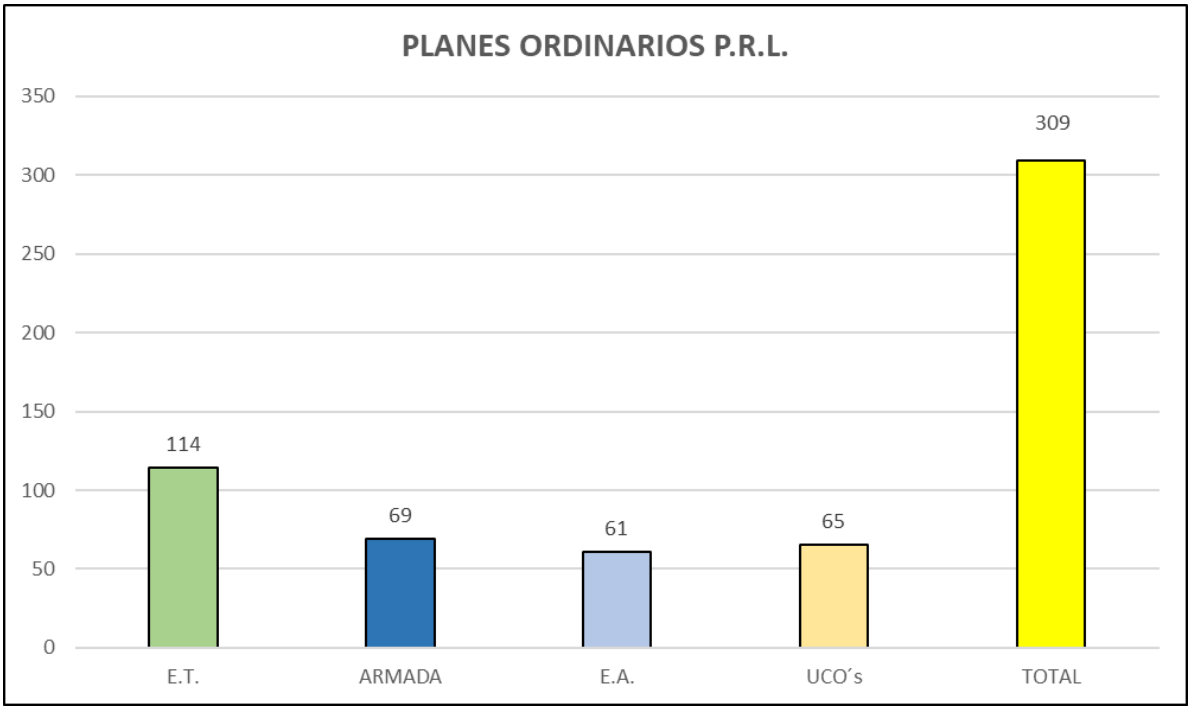



FIGURA J-15 Fuente: DIGENPER. UCSP

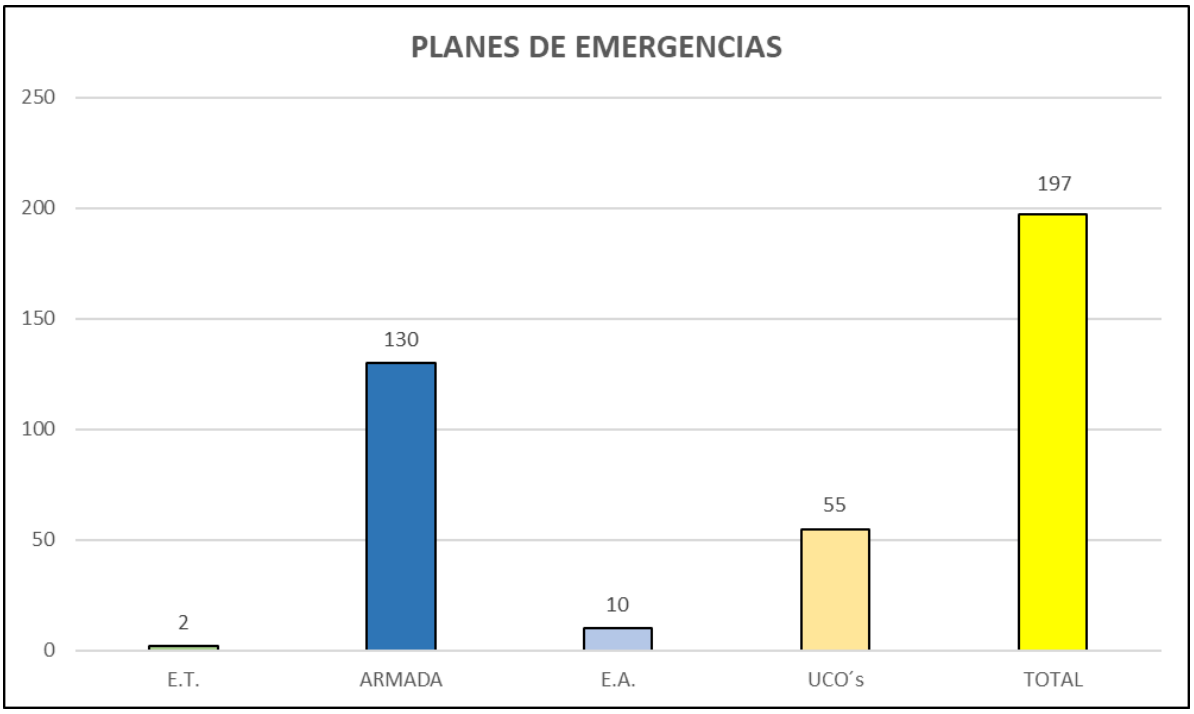



FIGURA J-16 Fuente: DIGENPER. UCSP

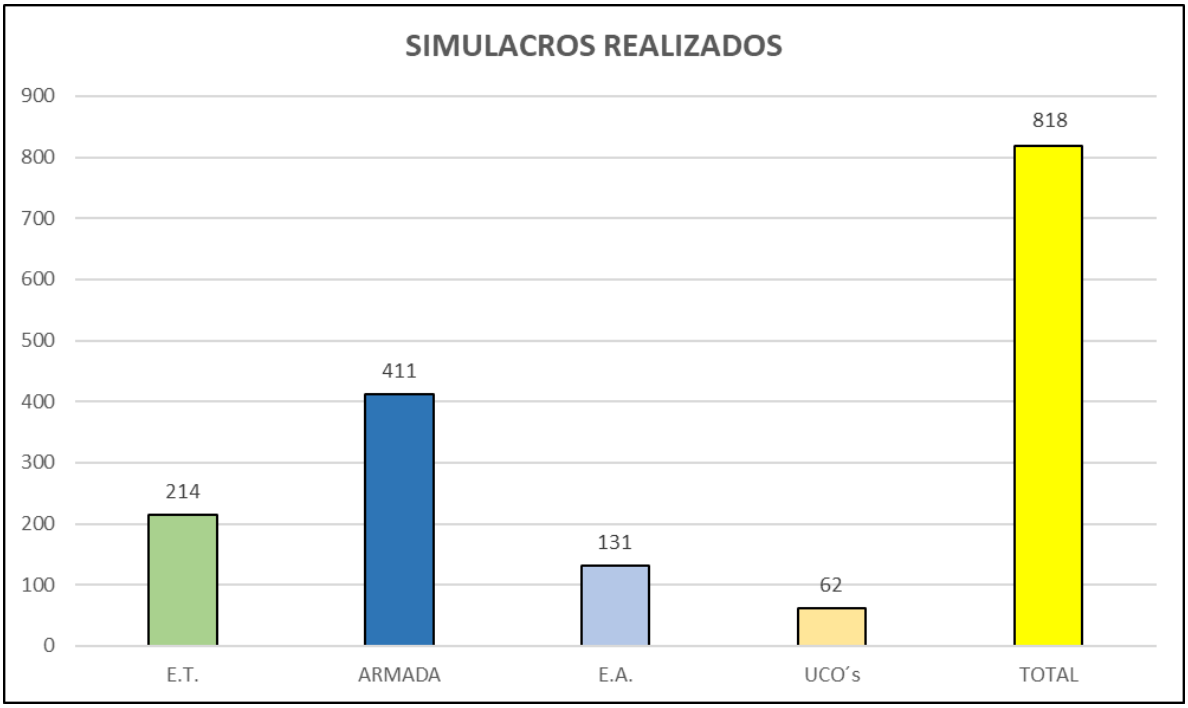



FIGURA J-17 Fuente: DIGENPER. UCSP

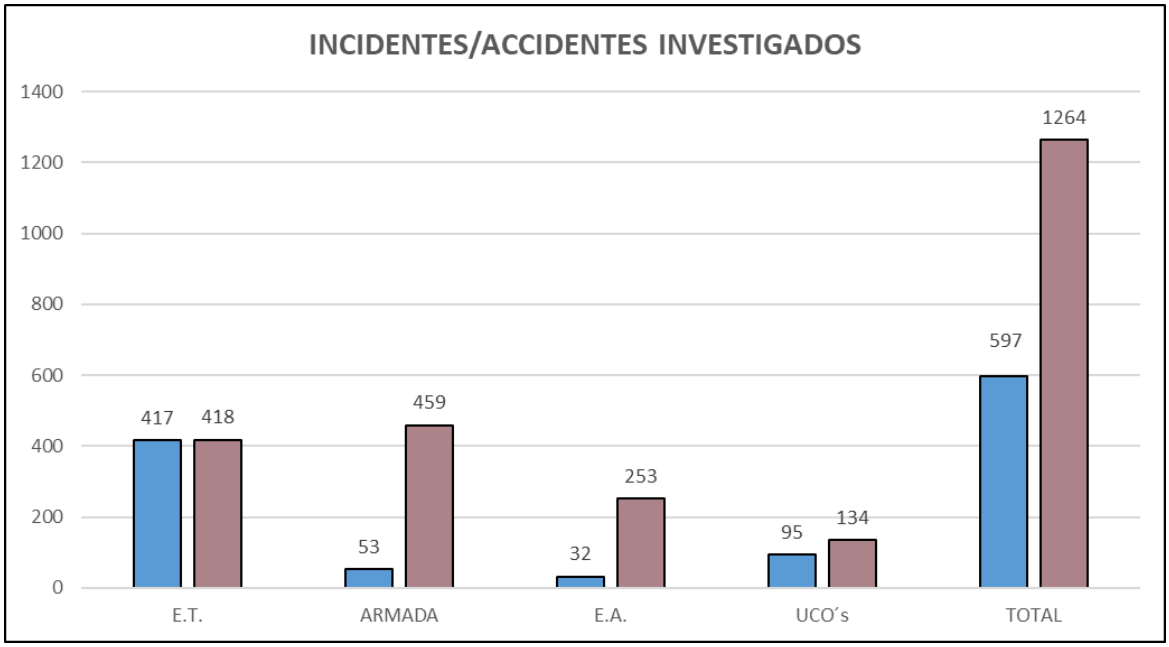



FIGURA J-18 Fuente: DIGENPER. UCSP

## ESTADÍSTICA SOBRE FORMACIÓN. MINISDEF

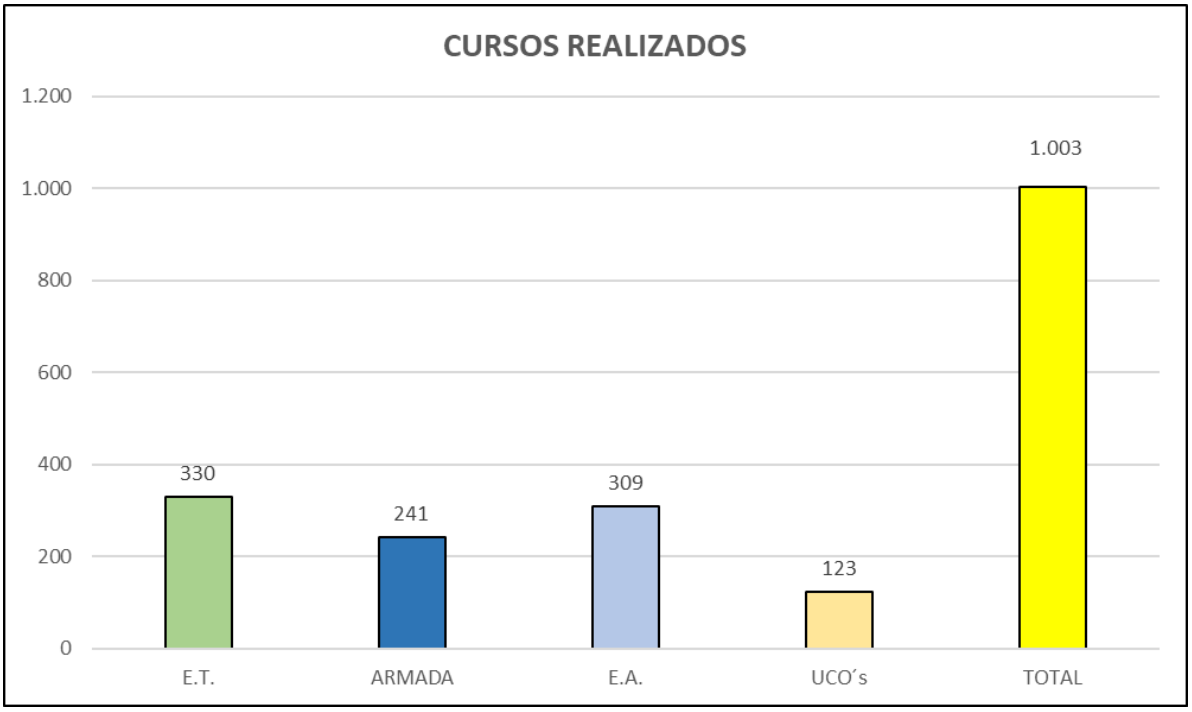



FIGURA J-19 Fuente: DIGENPER. UCSP

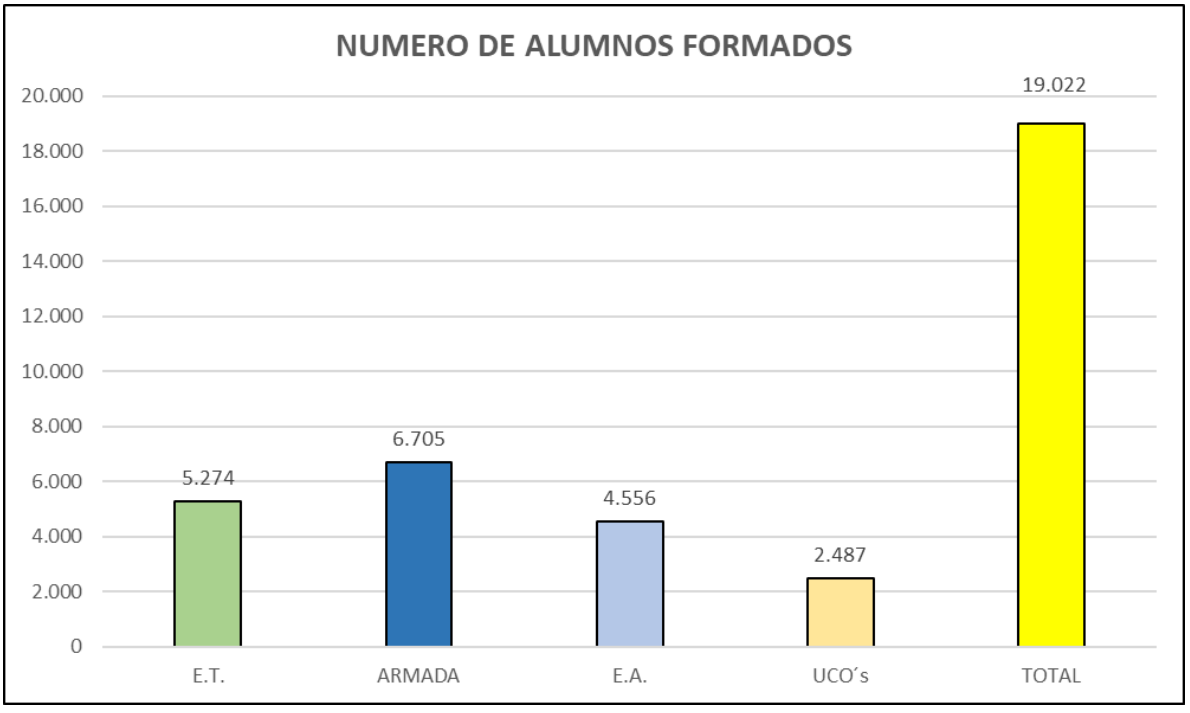



FIGURA J-20 Fuente: DIGENPER. UCSP

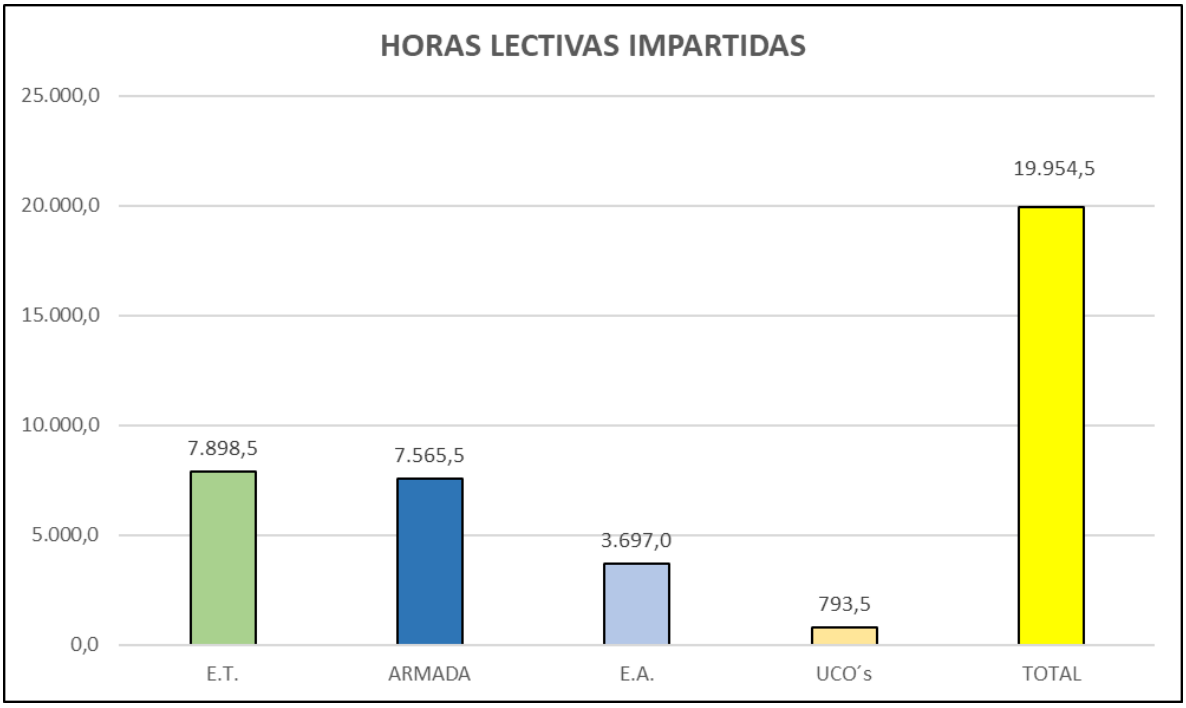



FIGURA J-21 Fuente: DIGENPER. UCSP

# Anexo K. CONVENIOS IMPULSADOS POR SAPROMIL

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

1. **Con la Administración General del Estado**
   - Adenda de modificación y prórroga al Convenio con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, S.M.E., M.P., SA. BOE-A-2025-10373
   - Convenio con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, S.M.E., M.P., SA, (INCIBE). BOE-A-2024-10484
   - Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. BOE-A-2025-4662
   - Acuerdo interdepartamental con el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. BOE-A-2024-16108.
   - Convenio con Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE). BOE-A-2023-84.
   - Adenda de prórroga y modificación al convenio con la Tesorería General de la Seguridad Social sobre cesión de datos. BOE-A-2025-859.
   - Convenio con la Tesorería General de la Seguridad Social sobre cesión de datos. BOE-A-2021-776.
2. **Con Comunidades Autónomas**
   - Convenio con la Generalitat Valenciana y Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación. BOE-A-2024-16292.
   - Convenio con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el Servicio Regional de Empleo y Formación. BOE-1-A-2024-16289.
   - Adenda modificativa al Convenio con el Gobierno de Aragón (INAEM). BOE-A-2024-12088.
   - Convenio con la Comunidad Autónoma de Galicia. BOE-A-2023-17707.
   - Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón. BOE-A-2023-13907.
   - Convenio con la Comunidad de Madrid. BOE-A-2023-13174.
   - Convenio con el Gobierno de Aragón (INAEM). BOE-A-2022-11119.
   - Convenio con la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOE-A-2022-8718.
   - Adenda de prórroga y modificación al Convenio marco de colaboración con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. BOE-A-2022-1105.
   - Convenio con la Comunidad Autónoma de Aragón. BOE-A-2021-17808.
   - Convenio marco de colaboración con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. BOE-A-2018-386.
3. **Convenios Ciudades Autónomas**
   - Convenio con la Ciudad de Ceuta. BOE-A-2023-19180.
   - Convenio con la Ciudad de Melilla. BOE-A-2021-15074
4. **Convenios con Federaciones de Municipios y Provincias**
   - Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias. BOE-A-2024-25759.
   - Convenio con la Federación de Entidades locales de las Islas Baleares/Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears. BOE-A-2024-20244.

**5. Convenios con Universidades**

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

**6. Convenios con Fundaciones**

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

**7. Convenios con Federaciones y Confederaciones**

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

**8. Convenios con Asociaciones Empresariales y Cámaras**

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

**9. Acuerdos en Ayuntamientos**

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

## Anexo L. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MTM Y A FACILITAR LA REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MTM

| | SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS APROBADAS POR LA COMISIÓN DE DEFENSA DEL CONGRESO DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MTM Y A FACILITAR LA REINSERCIÓN EN EL ÁMBITO CIVIL DE LOS MTM QUE FINALIZAN SU COMPROMISO CON LAS FUERZAS ARMADAS | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Nº** | **MEDIDAS INMEDIATAS** | **ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN** | **AÑO** (1) | **ESTADO** (2) |
| 1 | Se creará por el Gobierno, en el plazo de cuatro meses desde la aprobación del presente Informe y, vía Real Decreto, una Comisión Interministerial para el seguimiento y control efectivo que garantice la aplicación de las medidas aprobadas por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados. Se oirá al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas en el ámbito de sus competencias.<br>Dicha Comisión Interministerial contará con la participación del Ministerio de Defensa, Ministerio de Interior, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Fomento, Ministerio de Hacienda, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Se establecerán mecanismos de colaboración y cooperación con las Comunidades Autónomas, corporaciones locales, y agentes económicos y sociales, organizaciones empresariales y sindicales.<br>Para la puesta en marcha de las medidas contenidas en el Informe se habilitarán, en su caso, los puestos de personal especializado acorde con la magnitud del problema, con una partida presupuestaria específica para ello. | **La Comisión Interministerial se crea por RD 16/2019, de 25 de enero** (BOE núm. 23), se constituyó el 22 de febrero de 2019. El 20 de marzo de 2019 se constituyó la Comisión Permanente. En el marco de la Comisión se han establecido los necesarios canales de cooperación entre los organismos participantes, y se reforzaron los mecanismos de colaboración con CC.AA., corporaciones locales, y el ámbito empresarial. La Comisión no tiene gastos asociados. El RD 142/2021, de 9 de marzo, actualiza la estructura y denominación de los departamentos ministeriales participantes e incorpora la posibilidad de, en función de los asuntos a tratar, convocar a las reuniones a representantes de las Asociaciones Profesionales de las FAS, con representación en el Consejo de Personal, como así se viene produciendo desde las convocatorias de 2021. | 2019 | |

| Nº | MEDIDAS URGENTES | ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN | AÑO (1) | ESTADO (2) |
|---|---|---|---|---|
| 2 | Se incrementará de manera progresiva el número de plazas para militares de tropa y marinería permanentes, en el margen que permita la garantía de la capacidad operativa de las FAS. | Se ha aumentado progresivamente el número de plazas de acceso a la condición de permanente hasta alcanzar los **1000 efectivos anuales**. | 2021 | |
| 3 | Se establecerá un cupo anual de pase a reserva con carácter voluntario para el personal de tropa y marinería permanente. | 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. | 2019 | |
| 4 | Se revalorizará la asignación de los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), equivalente a la que registren los funcionarios en el sector público. | La asignación de los reservistas de especial disponibilidad (RED) se ha venido **revalorizando anualmente**, hasta alcanzar en 2025 los 729,47 € mensuales. | 2019 | |
| 5 | En las convocatorias para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se reservará, el 75 por ciento de las plazas de funcionarios y personal laboral para los militares temporales que tengan como mínimo 5 años de tiempo de servicio y para los reservistas de especial disponibilidad que tengan adquirida y mantengan dicha condición. Así mismo, en dichas convocatorias, del porcentaje de reserva anterior, se establecerá una reserva de plazas no inferior al 15 por ciento para los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de compromiso. | En las convocatorias para el acceso a cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como **personal laboral** de dicho departamento y de sus organismos autónomos, se reserva el **75% de las plazas** para los militares con al menos cinco años de tiempo de servicio y para los RED. En cuanto al acceso como personal estatutario de la **Red Hospitalaria de la Defensa**, se reserva el **50 %** de las plazas convocadas.Estas reservas incluyen el **15%** para los militares de Tropa y Marinería (MTM) en los **diez últimos años de compromiso**. | 2019 | |

| Nº | MEDIDAS SOBRE FORMACIÓN | ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN | AÑO (1) | ESTADO (2) |
|---|---|---|---|---|
| 6 | Modificar los Planes de Estudios (PLEST) en el plazo de 12 meses con el objetivo de adecuar los currículos, perfiles profesionales y módulos profesionales, tanto en formación como en perfeccionamiento (2.ª especialidad y ascenso) a los contenidos de los módulos correspondientes a ciclos formativos de grado medio y a las competencias profesionales referidas a certificados de profesionalidad. | **Se han modificado los planes de la enseñanza militar de formación** para facilitar la obtención del título de Técnico de Grado Medio de FP (TTM).<br>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.<br>Los procedimientos 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. | 2022 | |
| 7 | Se acreditará a Centros Docentes Militares de Formación (CDMF) para que puedan impartir enseñanzas conducentes a la obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior en la modalidad presencial y a distancia. Esta propuesta debe ser iniciada por parte del Ministerio de Defensa y autorizada por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través de inspecciones regladas a los diferentes centros. | En coordinación con el Ministerio de Educación (MEFPD), **se han acreditado CDMF de los Ejércitos y la Armada para impartir enseñanzas de obtención de ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior**, en las titulaciones consideradas de interés en las Fuerzas Armadas. Hay 13 centros acreditados y se ha iniciciado el procedimiento para acreditar 4 nuevos centros. | 2022 | |
| 8 | Se implantarán cursos de formación semipresencial en las unidades y los Centros de Formación acreditados de los ejércitos, que permitan la obtención de ciclos formativos de grado medio, a través de la existencia de una plantilla de profesores militares y civiles acreditados. | Una vez consolidada la **implantación del Programa CONSIGUE +**, durante 2025 se han impartido módulos correspondientes a 5 Títulos de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional (TTM), en materias de interés militar.Este programa se desarrolla con la colaboración del MEFPD y las CC.AA., de forma complementaria a los planes de estudio presenciales y a los PEAC. | 2024 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 9 | Se ampliarán y mejorarán las infraestructuras de acceso a plataformas digitales en las unidades del Ministerio de Defensa, para facilitar el acceso del personal militar a estas oportunidades de formación, e impulsar al mismo tiempo la adaptación al entorno digital. | **La red de acceso a internet / wifi está instalada y operativa** en un total de 240 emplazamientos.<br>Por otro lado, durante 2025, se ha alcanzado un total de 45 Centros Docentes Militares de Formación (CMDF) de Enseñanza Superior, Medía o Básica, de enseñanza de perfeccionamiento o de enseñanza de formación formal y no formal, quedan conectados a la Red Académica de investigación española (Red IRIS). | 2021 | |
| 10 | Se potenciará la figura del militar de tropa y marinería, entre aquellos que tienen la titulación académica necesaria, para impartir docencia en el marco del sistema de enseñanza militar dentro del Sistema Educativo General. | Continúa la **impartición del curso de aptitud pedagógica para personal MTM** que **les habilita para impartir docencia**. Establecido el Curso de aptitud pedagógica para personal militar de tropa y marinería y adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Desde la primera edición en 2019 se han realizado 6 ediciones con un total de 159 egresados. | 2019 | |
| 11 | Se modificarán, ante la previsible reforma de la Formación Profesional, los parámetros y las condiciones de homologación y convalidación de las enseñanzas que se imparten en las Fuerzas Armadas. Esta propuesta necesitará el apoyo del Ministerio de Educación y Formación Profesional. | **La formación profesional que se imparte** al alumnado, tanto para el acceso a la escala de suboficiales como a las escalas de tropa y marinería, **está homologada por el MEFPD**. Se ha obtenido del MEFPD la autorización para que los Núcleos de Formación Profesional de los Centros Docentes Militares puedan homologar los estándares de competencia reconocidos que presenten los soldados o marineros, por los correspondientes módulos de formación profesional o certificados profesionales de los diferentes ciclos formativos. Asimismo, se han iniciado las acciones necesarias para que el MEFPD homologue los contenidos de los currículos de la enseñanza de perfeccionamiento de tropa y marinería por estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia, al objeto de que las personas interesadas puedan, después de superados los correspondientes planes de estudios militares, proceder a su reconocimiento oficial en el sistema de formación profesional. | 2019 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 12 | Se facilitará al personal de tropa y marinería la posibilidad de ampliar sus estudios no relacionados con las funciones y actividades de su puesto, pudiéndose conceder permiso para que realicen estudios dirigidos a la obtención de las titulaciones del sistema educativo general o los certificados de profesionalidad necesarios para su incorporación al mercado laboral. A tal efecto, se diseñará un programa destinado a los militares que, encontrándose en los diez últimos años del compromiso de larga duración, deseen abandonar anticipadamente las Fuerzas Armadas. | Publicada la **Orden DEF/112/2019,** de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, para establecer que la licencia por estudios podrá ser concedida para la realización de aquellos cursos que proporcionen una formación que facilite la incorporación laboral. **Se ha establecido un procedimiento que permite la aplicación de esta normativa, adaptando los sistemas de personal**. El alcance de dicha normativa se amplía con la Orden DEF/228/2024, de 11 de marzo. | 2019 | |
| 13 | Se incrementarán los recursos asignados a becas de apoyo a la formación. | **La cuantía de los recursos asignados a becas y ayudas** para la realización de estudios de todos los niveles educativos, con prioridad para el personal de las escalas tropa y marinería y RED, **se ha incrementado** desde el curso académico 2018/2019 hasta el curso académico 2024/2025 en más de un 560%, pasando de 150.000 € en 2018 a **1.000.000 € en 2025.** | 2019 | |
| 14 | Se proporcionará por parte del Ministerio de Defensa a los que abandonen las Fuerzas Armadas, o así lo soliciten, una certificación con el historial de la formación recibida. Dicho historial incluirá la carga lectiva, su contenido curricular teórico y práctico, siendo reconocido a los efectos que proceda en los procesos de selección de oferta de empleo público. | Respecto del Certificado de Formación y Experiencia Profesional (CFyEP), se han establecido **nuevas normas que facilitan y agilizan su gestión y expedición**, asimismo se ha adaptado al vigente Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se ha diseñado un nuevo formato de certificado para que la información plasmada sea lo más completa posible y se adecue a las exigencias del mercado laboral. Hasta el momento se han firmado 1524 certificados de formación y experiencia profesional (CFyEP) con el nuevo modelo, que, junto con los 2533 del modelo anterior, suponen 4057 certificados firmados desde su implantación en 2021. | 2021 | |
| 15 | Se establecerá, de manera coordinada con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), un catálogo de equivalencias entre los distintos ámbitos de formación y funciones desempeñadas por los militares profesionales durante su estancia en las Fuerzas Armadas y las certificaciones de profesionalidad del catálogo SEPE, que permitan la obtención de los mismos por los integrantes de las Fuerzas Armadas. | **Se continúan realizando colaboraciones con el MEFPD y con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que ofertan acciones formativas en el ámbito de la formación profesional y el empleo**. | 2018 | |

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

| Nº | MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS | ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN | AÑO (1) | ESTADO (2) |
|---|---|---|---|---|
| 18 | Se diseñará un modelo de convocatoria que garantice la efectividad de las reservas de plazas en diferentes procesos selectivos de la AGE. La reserva de plazas deberá tener un doble objetivo: por un lado aprovechar las capacidades profesionales y la experiencia de personal formado por la propia administración en puestos con cometidos similares; y por otro, reconocer el mérito de haber desempeñado tareas relacionadas en la seguridad y defensa del Estado, comprometiendo incluso la propia vida en esta tarea.Para ello se necesita que los organismos de la administración implicados en estos procesos selectivos y representados en la Comisión Interministerial, desarrollen una metodología que, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, garantice la efectividad de las reservas de plazas que la legislación contempla. | El modelo de convocatoria, ya aplicado en las reservas de plazas en las FCSE desde 2018, se ha consolidado y extendido a diferentes convocatorias. En particular, se han reservado más de 9800 plazas en las convocatorias de acceso a Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, y Servicio de Vigilancia Aduanera.Conforme al modelo, se publicaron convocatorias en RENFE, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT), Instituto Social de la Marina (ISM) y Autoridades Portuarias, Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE), así como por parte del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), con la reserva de un total de 771 plazas, y se continúa trabajando para extender esta reserva a otros organismos públicos como Instituciones Penitenciarias, Correos o ENAIRE.Sin embargo, este modelo que se está implantando también en el ámbito de la Administración Local, con la reserva de plazas para personal militar de tropa y marinería, con más de 5 años de servicio, en sus policías locales, **no garantiza aun la efectividad de las reservas y no está teniendo todavía el resultado esperado** (en 2024 se reservaron 27 plazas, y en 2025 se han reservado 238 plazas, lo que supone un total de 446 desde 2018). | 2018 | |
| 19 | Se incluirá a los RED en la reserva de plazas para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos. | **La Ley 6/2018,** de 3 de julio, de PGE para el año 2018, en su disposición final vigésima segunda, **modifica** el apartado 3 del artículo 20 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, relativo al acceso a las Administraciones Públicas, **para incluir en la reserva de plazas a los RED**. | 2018 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 20 | Las Administraciones Públicas podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de su contrato de larga duración y para los Reservistas de Especial Disponibilidad que se encuentren percibiendo hasta el momento de la publicación de las respectivas convocatorias, la asignación en la cuantía y condiciones en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, siempre y cuando vayan destinadas a aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a dichos convenios y a las mismas categorías profesionales. Esta posibilidad también será de aplicación a las entidades del sector público de las Administraciones respectivas. El desarrollo de estos procesos deberá regirse por la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. | 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. | 2023 | |
| 21 | Se exonerará el cumplimiento de tasa de reposición, hasta alcanzar los 14.000 efectivos de Personal Laboral en el Ministerio de Defensa, siempre que se cubra con militares de tropa y marinería con más de 5 años de antigüedad y RED. | Se ha incluido una modificación legislativa en el Anteproyecto Ley PGE 2025, con el objetivo de 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.Sin embargo, debido a las bajas retribuciones que recibe personal laboral en el MINISDEF, añadiéndose que conseguir un puesto supone la pérdida de la indemnización por especial disponibilidad, está haciendo que **esta medida no esté consiguiendo los resultados esperados**. | 2024 | |

| Nº | MEDIDAS DE REINSERCIÓN SOCIAL | ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN | AÑO (1) | ESTADO (2) |
|---|---|---|---|---|
| 22 | Se valorarán al personal de tropa y marinería las certificaciones profesionales que otorga el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS), con reconocimiento europeo para acceder al empleo en empresas privadas, para incorporarse a puestos de personal laboral en los departamentos de las Administraciones Públicas. Pudiera entenderse que no procediera admitir una equivalencia entre estas certificaciones y las titulaciones del Sistema Educativo General (SEG) a efectos académicos, pero a efectos laborales, para puestos de personal laboral, podrían admitirse como suficientes las certificaciones otorgadas por el MTMSS. | 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**".<br>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. | 2022 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 23 | Se completará el desarrollo de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, en la que se contempla en su artículo 29 la forma en la que determinado personal podrá ejercer las funciones de vigilantes de seguridad, vigilantes de explosivos, escoltas privados, guardas rurales, guardas de caza o guardapescas marítimos, para que al personal de las Fuerzas Armadas se les exima del requisito de la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad, del mismo modo que se les exime a las personas, sea cual sea su procedencia profesional, que hayan obtenido el certificado de profesionalidad en esta materia a través del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias por experiencia laboral o vías no formales de formación. | Su implantación requiere abordar una reforma normativa. En la comisión interministerial, se acordó facilitar la realización de la **prueba de comprobación de conocimientos y capacidad** en las propias bases y acuartelamientos **por miembros de la Policía Nacional**.Asimismo, se continúa concertando con las CC.AA. convocatorias específicas de los PEAC de la familia profesional de la seguridad para personal militar y RED que habilita, si se obtiene la certificación completa y una vez adquirida la Tarjeta de Identificación Profesional (TIP), para ejercer de vigilancia de seguridad.Se siguen programando anualmente, en colaboración con el MEFPD, actividades de formación que ofrecen a los 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 y a la convocatoria de PEAC, que incluyan este certificado. | 2021 | |
| 24 | Se impulsarán los PEAC por experiencia laboral para personal de las FAS. Estos procedimientos suponen una excelente manera de reconocer la experiencia y la labor desarrollada en el puesto de trabajo y de poder obtener una titulación reglada para el personal de tropa y marinería que no tenga la posibilidad de asistir regularmente a las clases presenciales necesarias para conseguir una titulación de FP concreta. Para ello se necesita impulsar la colaboración de las CC.AA., como autoridades competentes, a través del MTMSS o del MEFPD. | **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 FAS. Se han convocado PEAC en más de 150 familias profesionales, más de 600 cualificaciones profesionales y más de 2000 estándares de competencia; procesos de los que se han beneficiado más de 3000 MTM y RED.<br>En 2024 se desarrolló el primer procedimiento de acreditación de competencias en el ámbito del MDEF (ACREDITA Def) para el que se convocaron 1800 estándares de competencia a acreditar, en la familia profesional **administración y gestión**, y familia profesional **transporte y mantenimiento**. En 2025, se han convocado para su acreditación dos convocatorias, con 5200 y 5900 estándares de competencia respectivamente, en las familias profesionales convocadas en 2024 y **ampliando a las familias profesionales de informática, seguridad y medio ambiente, y sanidad**. | 2021 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 25 | Se impulsará la contratación de personal militar por parte de empresas privadas, estudiando la posibilidad de **adoptar medidas**, entre otras, **de carácter fiscal** para incentivar su contratación por aquéllas. Igualmente, se implantarán políticas de apoyo para la firma de convenios con el sector empresarial privado, poniendo en valor la formación y experiencia de los miembros de las FAS, especialmente la labor desempeñada por parte de la escala de tropa y marinería. | En los últimos 5 años, se han suscrito más de 40 convenios con entidades empresariales privadas y cámaras de comercio para impulsar la contratación de personal militar. La plataforma **SAPROMIL**, a 10 de septiembre de 2025, cuenta con 26.878 MTM y RED procedentes de esta escala y 697 empresas registradas, publicándose en el año 243 ofertas de empleo y 25 formativas.En 2025 han obtenido contratos en el sector privado un total de 1053 RED, sin embargo, no se tiene constancia que estos empleos hayan sido conseguidos a través de SAPROMIL o como consecuencia de los diferentes convenios con asociaciones y federaciones empresariales. | 2019 | |
| 26 | Se creará, para facilitar la incorporación laboral de los militares, una excedencia por interés particular con el objeto de posibilitar la aceptación de las ofertas de trabajo que se puedan producir, teniendo además en cuenta los plazos perentorios que muchas veces se dan en el mercado laboral. En este sentido, se modificará el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición militar y situaciones administrativas de los militares profesionales para adoptar las siguientes medidas:<br>— Crear una reserva del destino durante los 4 primeros meses (un mes superior al periodo máximo de pruebas).<br>— Reducir el plazo de preaviso de tres meses a tres semanas.<br>— Reducir el tiempo a permanecer en esta situación para los militares temporales de los seis meses actuales a tres. | 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**. | 2019 | |
| 27 | Se procederá a una revisión del funcionamiento y diseño de SAPROMIL impulsando un marco de actuación integral más ambicioso y eficaz en el ámbito de la orientación laboral del personal militar del MINISDEF en el que estén implicados todos los organismos involucrados en este proceso, y en el que confluyan todos los esfuerzos dedicados a este fin. Todo ello implicará una dotación presupuestaria y de personal especializado, sin menoscabo de lograr una mayor coordinación e integración de esfuerzos en orden a alcanzar los objetivos perseguidos y lograr la máxima eficiencia en el empleo de los recursos disponibles.<br>Esta reforma de SAPROMIL implicará la ampliación del acceso al mismo a los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de vigencia de su compromiso de larga duración, así como de los RED. | 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 2026** con la puesta en funcionamiento del módulo de empleo y del módulo de comunicación. | 2025 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 28 | Se creará un servicio de seguimiento y orientación formativa y laboral al menos en las Delegaciones de Defensa que ofrezca asesoramiento y orientación a todos los militares cuyo compromiso vaya a extinguirse en un plazo máximo de 3 años, al objeto de guiarles en la adquisición de las titulaciones y certificaciones de las que fueran merecedores, así como en la búsqueda de ocupación en la vida civil, con prioridad en los sectores con mayor oferta de empleo. Dicho servicio también habría de estar a disposición de todos aquellos integrantes de la escala de tropa y marinería que vayan a reincorporarse al ámbito civil. Todo ello coordinado desde los órganos centrales del MINISDEF competentes en estas materias. | La OM 49/2023, de 17 de noviembre, por la que se aprueba la EIDP para personal militar del MINISDEF contempla en su articulado las estructuras de acompañamiento, que tendrán como responsabilidad principal el asesoramiento y orientación profesional fundamentalmente a los MTM.**En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, se ha creado, en marzo de 2025, un Sistema de Seguimiento y Orientación Laboral (SSIOL), 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. Además, el MINISDEF en colaboración con una empresa especializada, proporciona asesoramiento y análisis personalizado a los MTM con compromiso temporal con las FAS y a RED, sobre capacidades y competencias al objeto de diseñar un proyecto para la consecución de objetivos profesionales y lograr la inserción en el ámbito laboral civil a través de ofertas de empleo acordes al perfil profesional. | 2021 | |

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

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 31 | Se ampliará el listado de titulaciones para el acceso con titulación de grado a la escala de oficiales en los Cuerpos Generales de ET, de la ARM del EA. Dicha ampliación, estará supeditada a que exista una homogeneidad en la formación de todos los componentes de la escala y vendrá acompañada del establecimiento de las unidades de conocimiento o las asignaturas puente que garanticen a los candidatos seleccionados completar de manera adecuada los conocimientos básicos exigibles en función de sus nuevos empleos. | 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.<br>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. | 2022 | |
| 32 | Se flexibilizarán, durante los próximos 5 años, las limitaciones de edad para el cambio de escala por promoción interna, siempre que se aporte el nivel educativo correspondiente a la escala a promocionar. En el resto de supuestos se debe flexibilizar el límite de edad para que la posibilidad de movilidad y promoción sea real. En ningún caso los límites de edad impuestos a la promoción interna serán más restrictivos que los establecidos para el acceso directo. | Por RD 113/2023, de 21 de febrero, **se modifica el Reglamento de ingreso y promoción en las FAS (RD 309/2021,** de 4 de mayo), avanzando en la consolidación de un modelo que potencie la promoción en la carrera militar de aquellos militares que ya forman parte de las FAS; **se suprimen así los límites de edad para el acceso por promoción**, con y sin titulación previa, a las escalas de oficiales y suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina. En 2024 se implantó la modalidad de acceso por promoción a la escala de oficiales, sin titulación, con créditos adquiridos en la UNED. | 2023 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 33 | Se mantendrán la reservas de plaza para candidatos procedentes de las FAS en las convocatorias de acceso de a la Guardia Civil y la Policía Nacional y se hará el seguimiento de la cobertura de las mismas. | **Se mantiene la reserva de plazas del 40 % en Guardia Civil y del 20 % en la Policía Nacional**. Así, en las convocatorias de 2025 resulta en una reserva de 1248 plazas en Guardia Civil, y 553 plazas en la Policía Nacional. También, en 2025, en la convocatoria de acceso al **Servicio de Vigilancia Aduanera** se han reservado 8 plazas para militares profesionales de tropa y marinería con 5 años servicio, lo que supone **una reserva del 40 %** de las plazas. | 2019 | |
| 34 | Se formalizarán convenios, con las administraciones autonómicas y locales para que el tiempo de servicio en las FAS sea computado como mérito en los procesos de selección en las convocatorias de empleo público de esas administraciones. | **Se ha impulsado la firma de convenios con administraciones autonómicas y locales**, para el reconocimiento del tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los procesos de selección. Por otra parte, **se está lejos de conseguir una implantación**, si no plena, que sea computado como mérito en un importante número de plazas que se convocan. | 2018 | |
| **Nº** | **MEDIDAS RELATIVAS A LA CULTURA DE DEFENSA: MÉRITO POR PERTENENCIA A LAS FAS** | **ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN** | **AÑO** (1) | **ESTADO** (2) |
| 35 | Se potenciará en los programas de Cultura de Defensa la puesta en valor de los miembros de las FAS, con un plan específico para MTM, de cara a visibilizar en administración autonómica, corporaciones locales y tejido empresarial, la labor, formación y experiencia acumulada durante sus años de servicio. Poner en valor en el ámbito civil la formación y la experiencia que se adquiere en las FAS. | **Se continúa desarrollando diferentes proyectos y premios** con esta línea prioritaria en el ámbito de la Cultura de Defensa y se han suscrito **convenios con entidades públicas y privadas** por los que se promueve el reconocimiento de la formación y experiencia profesional. | 2018 | |
| 36 | Se velará, a la hora de reconocer los méritos individuales en la participación en operaciones y misiones, que éstos reflejen de manera adecuada el comportamiento de los integrantes de la escala de tropa y marinería, así como su contribución al esfuerzo que motiva dicha condecoración o recompensa. | La normativa vigente ya establece que las propuestas de recompensas, felicitaciones y reconocimiento de valor a la finalización de la misión debe contemplar al personal de las diferentes escalas que componen la Fuerza. **Se continúa coordinando con el Estado Mayor de la Defensa el reconocimiento de los méritos individuales** de la escala de tropa y marinería. | 2018 | |
| **Nº** | **MEDIDAS SOBRE CONVENIOS CON AA.PP: CC.AA. Y CORPORACIONES LOCALES** | **ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN** | **AÑO** (1) | **ESTADO** (2) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 37 | Se implantará una acción dirigida y coordinada para incrementar los Convenios con las distintas CCAA y Corporaciones Locales, que permita establecer una reserva de plazas para personal militar. | 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. Sin embargo, la reserva de plazas para militares en las policías locales en todo el territorio nacional sigue siendo todavía puramente testimonial. | 2019 | |
| **Nº** | **OTRAS MEDIDAS** | **ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN** | **AÑO** (1) | **ESTADO** (2) |
| 38 | Se realizará un estudio y seguimiento, junto con una memoria económica, sobre el personal MTM que se encuentra en la situación de RED, para saber qué nivel de reinserción laboral se da en ese colectivo, y en qué situación socio-laboral se encuentran. Este estudio se pondrá en conocimiento del Observatorio de la Vida Militar y el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS). | Mensualmente se analiza la evolución del coste económico de los RED. Se ha **formalizado un convenio del Ministerio de Defensa con la Tesorería General de la Seguridad Social, que permite el cruce de datos sobre la vida laboral de los RED**, para conocer su nivel de reinserción laboral y su situación socio laboral, lo que nos permite conocer que, en diciembre de 2025, había empleados en torno al 48%, dados de alta en la Seguridad Social. | 2023 | |

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

| Nº | MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL | ACCIONES PARA SU IMPLANTACIÓN | AÑO (1) | ESTADO (2) |
|---|---|---|---|---|
| 40 | Se encomienda al Observatorio de la Vida Militar el seguimiento de la acciones que se concretan en este Informe, en su condición de órgano colegiado, de carácter asesor y consultivo de las Cortes Generales para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas. El resultado del seguimiento se incorporará a su memoria anual con las recomendaciones que en su caso, considere pertinentes formular al respecto. Asimismo, la información será remitida al COPERFAS para su traslado a las asociaciones profesionales de militares. | **La Memoria-Informe anual del Observatorio de la vida militar detalla el seguimiento de las medidas aprobadas** por la comisión de defensa del congreso dirigidas a la promoción profesional del personal militar de tropa y marinería y a facilitar la reinserción en el ámbito civil de los militares de tropa y marinería que finalizan su compromiso con las Fuerzas Armadas, **remitiéndose ésta al COPERFAS**. | 2019 | |
| | | | | |
| (1) | Año en que se empezó a implementar la medida. | | | |
| (2) | Estado de implementación en el que se encuentra la medida: | Completamente implementada y finalizada. | **12** | |
| | | Cumpliéndose con posibilidad de mejora. | **20** | |
| | | Iniciadas las acciones necesarias o cumplida sólo parcialmente. | **8** | |
| | | No iniciadas las acciones para su cumplimiento. | **0** | |

FIGURA L-1 Fuente: Elaboración propia. Datos DIGEREM

**Página intencionadamente en blanco**

# 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 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 2024, cuyo dictamen fue aprobado por la Comisión de Defensa el día 20 de mayo de 2026, y firmado por Dª Francina Armengol Socias, Presidenta del Congreso de los Diputados, y emitido el 27 de mayo de 2026, 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 y RECLUTAMIENTO** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **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.<br>Ante la creciente inestabilidad en el contexto internacional, se toma indispensable aumentar el número de personal en servicio activo en las Fuerzas Armadas con el fin de operar los nuevos sistemas y capacidades con las que se van a dotar las FAS. | | | | | X | 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 de más de 10.000 militares entre el año 2010 y el 2025. | | | | | X | X | X | |
| 1.4 | Reducir la temporalidad en la Escala de Tropa y Marinería. Entre el año 2019 y el 2025, el personal de esta escala con compromiso de larga duración se ha reducido un 17%, mientras que aquellos militares con compromiso inicial han pasado de representar en la citada escala el 19,98% en 2019, al 35,75% en el año 2025. | | | | | X | 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, impulsando las modificaciones normativas necesarias 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 | 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 | 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 | X | |
| 1.10 | Adoptar las medidas legislativas y presupuestarias necesarias para detener y revertir la pérdida progresiva de efectivos militares registrada durante la última década, garantizando una planificación de recursos humanos en las Fuerzas Armadas que responda a criterios estratégicos de largo plazo | | | | | | | X | |
| 1.11 | Instar al Gobierno a presentar un Plan Estratégico de Reclutamiento que aborde el déficit de efectivos, fijando objetivos anuales medibles, diversificando canales de captación hacia jóvenes menores de 30 años y estableciendo un sistema de seguimiento trimestral con remisión de la información al Observatorio de la vida militar | | | | | | | X | |
| 1.12 | Instar al Gobierno a diseñar y ejecutar, con dotación presupuestaria específica, una campaña institucional de comunicación orientada a la atracción de vocaciones militares entre la juventud española, que revalorice socialmente la profesión militar e informe objetivamente sobre condiciones laborales, perspectivas de carrera y beneficios de la condición militar. | | | | | | | X | |
| 1.13 | Promover el uso efectivo del personal militar en situación de reserva para la cobertura de destinos vacantes, aliviando así las carencias operativas derivadas de la insuficiencia de personal en activo. | | | | | | | X | |
| 1.14 | Adoptar las medidas necesarias para corregir el grave déficit de cobertura de personal civil en el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), que actualmente se sitúa en torno al cincuenta por ciento, priorizando la ocupación de las vacantes existentes con personal militar en situación de reserva. | | | | | | | X | |
| **2.** | **EN RELACIÓN A LAS RETRIBUCIONES y PRESUPUESTOS** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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. 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 | X | X | | (1) |
| 2.2 | Mejorar los incentivos de la carrera militar, tanto en salario como en satisfacción personal. | | | | | | X | X | | |
| 2.3 | 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 | | | | | | |
| 2.4 | 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 (CSCE). 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) |
| 2.5 | 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. Por ello, 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 | | | X | X | | |
| 2.6 | 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.<br>Actualizar las retribuciones del personal militar en la reserva incrementando el complemento de disponibilidad. | | | X | | | X | X | | |
| 2.7 | Acometer una equiparación retributiva de los militares, así como sus complementos, guardias y servicios, teniendo en cuenta la permanente disponibilidad, penosidad y peligrosidad inherentes al desempeño de sus cometidos, con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Por otra parte, en las operaciones fuera del territorio nacional, en las que se despliegan las FAS y miembros de las FCSE, se deben equiparar las retribuciones de ambos. Por ello, recomendar el incremento de las retribuciones de los miembros de las FAS con carácter urgente y sin demora, de manera que dejen de ser los empleados públicos de la seguridad y defensa peor pagados. | | | X | | X | X | X | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.8 | Estudiar las equivalencias y adecuación de los empleos militares con los grupos y escalas de los funcionarios de la Administración General del Estado.<br>Llevar a cabo una adecuada mejora del salario de los miembros de las Fuerzas Armadas, atendiendo a las propuestas de incremento retributivo formuladas desde distintos ámbitos y asociaciones en los últimos años, con el fin de poner fin a la situación de notoria inferioridad salarial respecto al conjunto de la Administración General del Estado. | | | X | | | | X | |
| 2.9 | 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 | | | | | |
| 2.10 | 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 | | | | | |
| 2.11 | 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 | | | |
| 2.12 | 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 | | | |
| 2.13 | 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 | | |
| 2.14 | Acometer una reforma integral del sistema retributivo para adaptarlo a la cualificación profesional y a las características específicas de la carrera militar. De esta forma, 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, que permanecen congelados desde el año 2005. | | | | | | X | X | |
| 2.15 | Garantizar que el incremento previsto del presupuesto en Defensa supondrá mejoras en la operatividad, bienestar y moral de nuestros militares y sus familias. | | | | | | X | X | |
| 2.16 | Incluir en el sistema retributivo un concepto para compensar servicios extraordinarios, como guardias, instrucciones continuadas y otros servicios que exceden la jornada laboral ordinaria pero que actualmente no tienen una compensación económica. | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.17 | Instar al Gobierno a presentar un proyecto de reforma estructural del sistema retributivo de los miembros· de las Fuerzas Armadas que dé cumplimiento efectivo al mandato del artículo 25 de la LO 9/2011, adecuando las retribuciones a la disponibilidad permanente, la peligrosidad y la movilidad geográfica inherentes a la condición militar.<br>Revisar el sistema retributivo de los miembros de las Fuerzas Armadas, valorando aspectos como la pérdida de poder adquisitivo acumulada, la revisión periódica, la disponibilidad permanente y la exigencia del servicio.<br>Estudiar la revisión de los complementos específicos por destino, para poder vincularlos al coste real de la vivienda y a las condiciones económicas de cada plaza y a la movilidad geográfica recurrente inherente a la carrera militar. | | | | | | | X | |
| 2.18 | Adoptar las medidas oportunas para que el pase involuntario a la situación de reserva por imperativo legal no comporte una merma retributiva injustificada para el militar afectado. | | | | | | | 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** | **2024** | **ESTADO** |
| 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 | Establecer los convenios y acuerdos pertinentes que posibiliten la formación y ascensos del personal de tropa y marinería, así como, alcanzar acuerdos con otras administraciones públicas y entidades del sector público para articular programas de formación y fomento de la empleabilidad dirigidos al personal militar de tropa y marinería que cesa su vinculación con las Fuerzas Armadas al cumplir 45 años de edad, para su reinserción laboral. | | | | X | X | | X | |
| 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 | | | |
| **4.** | **EN RELACIÓN A LAS SALIDAS PROFESIONALES** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 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 | 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 | X | X | | (3) |
| 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) |
| 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 | | | | (5) |
| 4.7 | 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 | X | | |
| 4.8 | 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 | X | | |
| 4.9 | Continuar con la política de firma de acuerdos y convenios con colectivos, como los servicios de extinción de incendios, y otras administraciones para la reserva de plazas para militares profesionales, donde nuestros militares que finalizan su compromiso de servicio, garantizando el reconocimiento de la formación y experiencia adquiridas en las Fuerzas Armadas como mérito en los correspondientes procesos selectivos. | | | | | | | X | | |
| 4.10 | Implantar un sistema de transición profesional efectivo para la tropa y marinería, que facilite su incorporación al mercado laboral al finalizar su compromiso. | | | | | | | X | | |

| 5. | EN RELACIÓN A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA | 2014 | 2015 | 2016 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | ESTADO | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.1 | Mejorar y flexibilizar la normativa sobre destinos del personal militar profesional, al objeto de que el tiempo entre la asignación de un destino y su incorporación sea mayor, de modo que el militar pueda organizar a nivel tanto profesional como particular (matriculaciones de colegios incluidas) el posible cambio de localidad de residencia. Todo ello condicionado a la necesidad de incorporación urgente, en su caso. | X | | | | | 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, mejorando las compensaciones económicas, al objeto de incluir el derecho a viajes comisionados y ayudas al gasto de instalación del nuevo domicilio y, al menos, establecer un viaje comisionado al lugar del nuevo destino para gestionar el cambio de localidad de residencia. | X | | | | | X | X | | |
| 5.4 | Estudiar la normativa sobre medidas de apoyo a la movilidad geográfica al objeto de incrementar el presupuesto destinado a ayudas económicas para el alquiler de vivienda en función del coste de la vida en la localidad de destino, en los Presupuestos Generales del Estado, así como reforzar las estructuras de apoyo a militares y sus familias. Se insta a la revisión de la normativa, a fin de que realmente cumpla la función de ayuda al soporte de los costes de la vivienda. | X | | X | | | X | | | (6) |
| 5.5 | 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 | | | | | | X | | |
| 5.6 | 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 | | | | | | | | |
| 5.7 | 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 | | | | | | | | |
| 5.8 | 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 | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.9 | 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 FAS. De esta forma, 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, así como tomar las medidas integrales necesarias para facilitar que la movilidad geográfica de los miembros de las FAS 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 FAS. | | | | X | X | X | X | |
| 5.10 | 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), identificando los destinos especialmente complejos, poco atractivos o en zonas geográficas de especial dificultad y menos atractivos para el traslado de los militares y sus familias, 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.<br>Crear un sistema de compensación por desarraigo que tenga en cuenta el impacto personal y familiar de los cambios de destino. | | | | | X | X | X | |
| 5.11 | Disponer de conciertos con centros docentes de forma que se garantice la enseñanza en español para los hijos de los militares que se encuentran desplazados por razones de servicio; el propio OVM señala la necesidad de que se valore «el establecimiento de excepciones vehiculares lingüísticas». | | | | | X | | X | |
| 5.12 | 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 | | |
| 5.13 | 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 | | |
| 5.14 | Formalizar convenios entre el Ministerio de Defensa y los servicios autonómicos de empleo para facilitar la integración laboral del cónyuge del personal militar trasladado, que deberán incluir orientación, recolocación, fomento del autoempleo y acceso preferente a servicios públicos de formación y emprendimiento. | | | | | | X | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.15 | Favorecer la movilidad voluntaria incentivada frente a la movilidad forzosa, introduciendo mecanismos que aumenten la flexibilidad del sistema. Además, garantizar que en los traslados obligatorios el personal militar pueda trasladar a su familia en condiciones económicas viables, evitando situaciones de separación forzosa. | | | | | | | X | |
| 5.16 | Evaluar de forma sistemática el impacto de la movilidad en la vida familiar del personal militar e incorporar este criterio en la planificación de destinos.Establecer periodos mínimos de permanencia en destino que permitan una adecuada planificación de la vida familiar y profesional. | | | | | | | X | |
| 5.17 | 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 | |
| 5.18 | Ampliar el parque de vivienda militar en destinos con alta presión inmobiliaria, priorizando aquellos con mayores dificultades de acceso a la vivienda. | | | | | | | X | |
| 5.19 | Crear ayudas específicas para compensar situaciones de doble residencia derivadas de la movilidad geográfica del personal militar. | | | | | | | X | |
| 5.20 | Impulsar la aprobación de una nueva ley de la Movilidad Geográfica que dé respuesta, desde una perspectiva normativa, económica, educativa y social, a las necesidades actuales del personal militar y sus familias derivadas de los traslados de destino.<br>Y a continuación, aprobar un Plan Integral deApoyo a la Movilidad Geográfica del Personal Militar que contemple:<br>(a) compensación del incremento del coste de vida en el destino,<br>(b) ayudas para el acceso a vivienda del personal militar y sus familias, orientadas a la promoción de vivienda pública,<br>(c) apoyo a la inserción laboral del cónyuge o pareja del/la militar trasladada/o mediante convenios con los Servicios Públicos de Empleo, y<br>(d) la adaptación de la tipología de residencias y alojamientos militares a los nuevos modelos de familia, incluidas las familias con dos progenitores militares. | | | | | | | X | |
| 5.21 | Ampliar el ámbito de aplicación de las compensaciones económicas del Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas (INVIED) a la totalidad del personal que se traslade incluyendo el primer destino-, así como extender el plazo de percepción de dichas ayudas más allá del actual límite de tres años. | | | | | | | X | |
| 5.22 | Modificar la normativa vigente para garantizar que todos los traslados del militar y su unidad familiar sean objeto de indemnización, con independencia del carácter voluntario o forzoso del cambio de destino, incluyendo los gastos de instalación en territorio nacional | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.23 | Establecer mecanismos de apoyo a las familias del personal militar en situación de movilidad, facilitando la escolarización de los hijos en cualquier momento del año y promoviendo convenios con otras administraciones públicas que permitan a los cónyuges o parejas trasladar sus puestos de trabajo o acceder a nuevas oportunidades de empleo público | | | | | | | X | |
| **6.** | **EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 6.1 | Continuar potenciando las medidas de conciliación implementadas hasta el momento para el conjunto de los integrantes de las Fuerzas Armadas.<br>Mejorar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en el seno de las Fuerzas Armadas, pero todo ello sin menoscabo de la operatividad de las unidades. | | | | X | 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 | Estudiar cómo afecta la conciliación familiar en los procesos de ascenso. | | | | | | X | X | |
| **7.** | **EN RELACIÓN A LA CARRERA MILITAR Y PROMOCIÓN PROFESIONAL** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 7.1 | 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, facilitando los procesos de cambio de especialidad profesional dentro de los ejércitos, eliminando barreras administrativas y promoviendo la continuidad de carrera en nuevos ámbitos funcionales. | | | X | | | X | X | |
| 7.2 | 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 | X | |
| 7.3 | 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 | X | |
| 7.4 | 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 | | | | | |
| 7.5 | Siguen siendo problemáticos los criterios de promoción. Necesidad de revisión de estos aspectos para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción. | | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7.6 | 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 | | | | | |
| 7.7 | 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 | | | | | |
| 7.8 | 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 | | | | | |
| 7.9 | Analizar la problemática para comprender mejor los factores subyacentes de las renuncias durante los procesos de ascenso dentro de las Fuerzas Armadas e implementar por parte del Ministerio de Defensa un sistema de seguimiento cualitativo a esas renuncias a procesos formativos y de ascenso, categorizando las causas (personales, estructurales, familiares) y adoptando medidas correctoras basadas en evidencias.Revisar el sistema de evaluaciones para el ascenso, con el fin de eliminar los desincentivos que llevan a un número creciente de militares a renunciar voluntariamente a las convocatorias de evaluación, especialmente en los empleos intermedios. La revisión deberá contemplar la mejora de las diferencias retributivas por ascenso, actualmente insuficientes para compensar los inconvenientes derivados del posible cambio de destino. | | | | | X | X | X | |
| 7.10 | Analizar la disminución de aspirantes y la pérdida de vocación en las Fuerzas Armadas, identificando causas y adoptando medidas correctoras.<br>Encomendar al Observatorio de la Vida Militar la elaboración de un análisis riguroso de las causas que han determinado el descenso de solicitudes de acceso a las escalas de oficiales y de tropa registrado en 2024, con el fin de adoptar medidas correctoras eficaces orientadas tanto a la captación como a la retención del talento en las Fuerzas Armadas. | | | | | | | X | |
| 7.11 | Desarrollar un plan específico de captación de talento que refuerce el atractivo de la carrera militar, especialmente en perfiles técnicos y cualificados.<br>Implantar un plan de retención del talento militar orientado a mejorar la estabilidad profesional y evitar la pérdida de personal cualificado.<br>Analizar los factores que afectan a la permanencia del personal militar, identificando los elementos que influyen en el abandono de la carrera.<br>Establecer indicadores de abandono de la carrera militar que permitan evaluar su evolución y diseñar medidas de retención. | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7.12 | Acometer las reformas legales y reglamentarias necesarias para que todos los miembros de las Fuerzas Armadas se puedan acoger a un régimen específico sobre coeficientes reductores de jubilación, previa audiencia a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas con representación en el Consejo de Personal. | | | | | | | X | |
| **8.** | **EN RELACIÓN A LAS INFRAESTRUCTURAS** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 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 | X | |
| 8.4 | Auditar de manera integral 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, accesibilidad y la adecuación de las instalaciones, a partir de la cual se debe elaborar un plan de modernización que corrija deficiencias graves detectadas, que lleve a satisfacer las necesidades del personal militar y de sus familias. | | | | | X | X | 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 | 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 | 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 | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8.8 | 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. Por otra parte, 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 | X | |
| **9.** | **EN RELACIÓN A LA ENSEÑANZA** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 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 | 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 | X | |
| **10.** | **EN RELACIÓN A LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10.1 | Actualizar por parte del Gobierno las indemnizaciones por el desarrollo de las comisiones de servicio, las dietas de movilidad y las indemnizaciones por residencia eventual (IRE), 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. Para ello, 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, y teniendose en cuenta aquellas circunstancias que puedan aconsejar una cobertura mayor en determinados casos. 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. Todo ello, en coherencia con la Proposición No de Ley 161/002228, aprobada en la Comisión de Defensa en noviembre de 2025. | | | X | | X | X | X | |
| 10.2 | 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 | | | | | |
| **11.** | **EN RELACIÓN AL APOYO Y LA ASISTENCIA AL PERSONAL** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 11.1 | Trabajar para la recuperación de los derechos asistenciales de los militares que se han visto mermados o extinguidos durante la crisis económica. | | X | X | | | | | |
| 11.2 | 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 | | | | | |
| 11.3 | 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 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11.4 | Debería incrementarse el análisis de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP) y Puntos de Información, de sus funciones y necesidades de personal y de medios para que su efectividad sea real y puede llegar al mayor número de militares. También, analizar la dedicación del personal asignado a las 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.<br>Por otra parte, poner en marcha las recomendaciones específicas sobre las OFAP que se incluyen en la memoria informe del OVM del 2023, por entender que sus funciones como órgano de apoyo de los miembros de las FAS y de sus familias, es esencial, así como continuar impulsando las tareas de orientación profesional y asesoramiento laboral, además de la estructura de acompañamiento de las OFAP.<br>Establecer un nuevo diseño de funciones de las OFAP para que, siguiendo las recomendaciones reiteradas del Observatorio de la Vida Militar, pasen a desempeñar un apoyo activo y extenso a los militares y a sus familias. | | | | X | X | X | X | |
| 11.5 | 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 | | |
| 11.6 | 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 | | |
| 11.7 | 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.<br>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 | X | |
| 11.8 | Continuar fortaleciendo la colaboración con entidades públicas y privadas en apoyo de todos los aspectos relacionados con el personal militar y sus familias. | | | | | | X | | |
| 11.9 | 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 | | |
| 11.10 | 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 | X | |
| 11.11 | 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 | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11.12 | 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 | X | |
| 11.13 | 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 | X | |
| 11.14 | 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 | X | |
| 11.15 | 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 | X | |
| 11.16 | Reforzar los programas de detección precoz de trastornos mentales comunes, con herramientas sistemáticas de cribado y protocolos de derivación temprana al personal, especializado. | | | | | | X | X | |
| 11.17 | Crear y publicar un Índice Nacional de Bienestar Militar, con indicadores objetivos y homologables sobre salud mental, conciliación, retribuciones, satisfacción laboral, estabilidad familiar, condiciones de vida en unidades y movilidad, y publicación anual de resultados con análisis evolutivo y comparado, para el diseño de políticas de personal y facilite el seguimiento parlamentario de las mejoras implementadas. | | | | | | X | X | |
| 11.18 | 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 | X | |
| 11.19 | Implantar un sistema digital de alertas automáticas para la renovación de documentación personal del personal militar, reduciendo cargas burocráticas y evitando sanciones por caducidad.Simplificar las cargas burocráticas en la gestión del personal militar mediante la revisión de procedimientos y la eliminación de trámites innecesarios.Crear un expediente digital único del militar que integre toda su información administrativa y facilite su gestión. | | | | | | X | X | |
| 11.20 | Potenciar los medios, servicios y prestaciones de los Mandos de Personal de los Ejércitos y la Armada y del ISFAS, con el objetivo de satisfacer las necesidades, reducir la necesidad de conciliación y para facilitar soluciones personalizadas, 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, entre otros. | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11.21 | Reforzar la sanidad militar y los recursos del ISFAS para garantizar una atención adecuada y adaptada a las necesidades del personal.<br>Incrementar la plantilla del ISFAS para mejorar su capacidad de gestión y atención a los beneficiarios.<br>Garantizar tiempos adecuados de atención sanitaria al personal militar, evitando demoras incompatibles con el servicio. | | | | | | | X | |
| 11.22 | Publicar un informe anual de evaluación del impacto de las políticas de personal en las Fuerzas Armadas, incorporando indicadores sobre retribuciones, movilidad, conciliación y condiciones de vida, y elaborar un informe anual específico sobre la situación de la tropa y marinería, con datos detallados sobre condiciones laborales, estabilidad y perspectivas profesionales. | | | | | | | X | |
| **12.** | **EN RELACIÓN A LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE MIEMBROS DE LAS FAS** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 12.1 | 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.<br>Encomendar al Observatorio de la Vida Militar la realización de un estudio detallado sobre el funcionamiento y el régimen de trabajo del Consejo de Personal, con el fin de formular propuestas de mejora que refuercen su eficacia y representatividad. | X | | | | | | X | |
| 12.2 | 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 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12.3 | 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. Así como potenciar el papel de las asociaciones profesionales como interlocutores válidos y legítimos en el diseño de políticas de personal, con garantías de acceso a información, participación y respeto institucional.Potenciar el papel de las asociaciones profesionales como interlocutores válidos y legítimos en el diseño de políticas de personal, con garantías de acceso a información, participación y respeto institucional.Promover, en el ámbito del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas, un clima institucional de reconocimiento efectivo del papel que desempeñan las asociaciones profesionales militares como cauce legítimo de participación y representación del personal. | | X | | | | X | X | |
| 12.4 | 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 | | | | | |
| 12.5 | 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 | | | |
| 12.6 | Adoptar las medidas oportunas para garantizar la transparencia en el funcionamiento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (COPERFAS), estableciendo la obligación de informar explícitamente sobre los asuntos propuestos por las asociaciones que no hayan sido objeto de tratamiento, así como sobre los motivos de dicha omisión, así como recomendar que se hagan públicas las actas de las sesiones celebradas por el Pleno del COPERFAS. | | | | | | | X | |
| 12.7 | Instar al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas a incorporar en su agenda de trabajo el análisis de las recomendaciones generales contenidas en el informe anual del Observatorio de la Vida Militar, con el fin de promover su traslado efectivo a los órganos competentes del Ministerio de Defensa. | | | | | | | X | |
| **13.** | **EN RELACIÓN AL RESERVISMO** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 13.1 | Se insta al Ministerio de Defensa a estudiar las medidas conducentes a mejorar el modelo vigente, incrementando 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.<br>Aumentar el número Reservistas Voluntarios (RV). El número de RV se ha reducido en un 40 %, pasando de 4.938 en 2014 a 2.969 en el año 2025. El aumento y la activación de este recurso humano (RV) va a ser fundamental en los años venideros, porque se van a requerir perfiles técnicos relacionados con la Inteligencia Artificial, la computación cuántica y la ciberseguridad. | X | X | X | | X | X | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13.2 | 112. Continuar con la revalorización progresiva de la asignación económica de los Reservistas de Especial Disponibilidad (RED), manteniendo su compatibilidad con el empleo privado, con el fin de reforzar el vínculo de este colectivo con las Fuerzas Armadas y garantizar la disponibilidad operativa del sistema de reserva. | | | | | | | X | |
| **14.** | **EN RELACIÓN AL OBSERVATORIO DE LA VIDA MILITAR** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 14.1 | Reforzar la presencia institucional del Observatorio de la Vida Militar, tanto en el entorno digital como mediante la intensificación de asistencia a actos de las Fuerzas Armadas, visitas a unidades y centros de formación, con el fin de dar a conocer su labor entre el conjunto del personal de las Fuerzas Armadas y fomentar su participación activa.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 | X | |
| 14.2 | Incrementar el número de visitas a unidades. | X | X | X | X | | | | |
| 14.3 | 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 del Órgano de Trabajo Permanente (OTP) deberá haber personal de las tres escalas -oficiales, suboficiales y tropa-, con el fin de adecuar su capacidad operativa a la carga de trabajo que le corresponde. Si tal incremento de plantilla lo precisara, considerar la adaptación de la sede del OVM a dichas necesidades o facilitar otra que resulte adecuada.<br>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 | X | X | |
| 14.4 | 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 | | |
| 14.5 | 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, el estatuto jurídico de sus miembros y la dotación presupuestaria propia, propocionando así al organismo de la autonomía funcional y normativa necesaria para el desempeño de su misión. | X | X | X | | | X | X | |
| 14.6 | 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 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14.7 | 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 | | | | | |
| 14.8 | Continuar prestando el apoyo administrativo al OVM para el desarrollo de sus funciones. | | | | | X | | | |
| 14.9 | 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.<br>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 | | |
| 14.10 | La Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados considera necesario calendalizar y establecer como actividad prioritaria una visita oficial a la sede del Observatorio, con objeto de conocer de primera mano su metodología de trabajo, sus condiciones de funcionamiento y sus necesidades, reforzando la relación institucional entre el órgano de control parlamentario y el órgano asesor consultivo. | | | | | X | X | X | |
| 14.11 | 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 | | |
| 14.12 | 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 | | |
| 14.13 | 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 | | |
| 14.14 | 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 | | |
| 14.15 | Realizar un seguimiento periódico del cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el OVM con indicadores verificables, que permita al Gobierno alegar lo que considere oportuno sobre el grado de ejecución de las mismas o, en su caso, sobre su rechazo | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14.16 | Instar a las Cámaras a proceder con celeridad a la renovación de los miembros del Observatorio de la Vida Militar, garantizando así que el organismo pueda operar con su composición plena y desarrollar con normalidad las funciones que le son propias para dar continuidad a su desempeño y pleno ejercicio de sus cometidos. | | | | | | | X | |
| **15.** | **EN RELACIÓN A LAS INICIATIVAS Y QUEJAS** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 15.1 | Aprobar un modelo uniforme del Informe Anual sobre iniciativas que deben realizar los Ejércitos y Armada. | X | X | | | | | | |
| 15.2 | 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 | | | | | |
| 15.3 | 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 | | | | | |
| 15.4 | Encomendar al Observatorio de la Vida Militar la elaboración de un estudio específico en el que se revise la normativa reguladora del ejercicio del derecho de iniciativa y queja en el ámbito de las Fuerzas Armadas, con el objetivo de asegurar que el personal militar conozca y pueda ejercer plenamente dicho derecho fundamental. | | | | | | | X | |
| **16.** | **EN RELACIÓN A LOS DERECHOS Y DEBERES** | **2014** | **2015** | **2016** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **ESTADO** |
| 16.1 | 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 | | |
| 16.2 | 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 y utilizando el sistema de semáforo (rojo/amarillo/verde) introducido por el OVM en su Memoria de 2023. Esta comparecencia deberá ser pública, con carácter ordinario, y no supeditada a solicitud parlamentaria. | | | | | | X | X | |
| 16.3 | 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 | X | |
| 16.4 | Potenciar el uso de modalidades de trabajo a distancia y nodos remotos en aquellos destinos y puestos que, por su naturaleza, sean susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo | | | | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16.5 | Ejecutar con carácter urgente las reformas legales pendientes y reglamentarias que resulten necesarias para la ejecución de lo previsto en la Disposición final sexta de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar 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 y 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 única de oficiales. | | | | | | | **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)** A pesar de que el Gobierno, en marzo de 2025, aprobó una subida lineal de 200 € en las retribuciones de los militares, aplicado en el Componente General del Complemento Específico (CGCE), no se han estudiado incrementos en el CSCE ni en el CDE. Además, esta subida es claramente insuficiente y no resuelve los problemas estructurales del sistema retributivo de los componentes de las FAS.

**(3)** 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.

**(4)** y **(5)** El detalle de esta información se incluye en el Estudio Específico del OVM del año 2024 sobre "el apoyo a la Promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral".

**(6)** A pesar de haberse revisado hace ya tres años, esta actualización debería ser con carácter anual.

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. Evitar la pérdida progresiva de personal militar, que se ha venido produciendo durante la última década; especialmente cuando su número está recogido expresamente mediante una ley y cuando la situación internacional aconseja lo contrario. 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.

1.3. Situar el número de militares españoles en 140.000 efectivos (máximo número de efectivos aprobados por el Parlamento), acercándonos a países y organizaciones de nuestro entorno. Actualmente el número de efectivos en España es de 116.852, lejos de los 183.000 que deberíamos alcanzar de acuerdo con el porcentaje de militares por cada 1000 habitantes de los países de la Unión Europea, y de los 304.800 efectivos que nos corresponderían si tomamos de referencia el porcentaje registrado en los países de la OTAN.

1.4. Promover la modificación del 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, para, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 5 de la Ley de la carrera militar, incorporar a la normativa estatutaria de los militares de carrera el derecho de éstos a optar voluntariamente por continuar prestando servicio en la situación de reserva, una vez cumplida la edad de retiro forzoso y hasta cumplir los 70 años, tal y como se admite en el caso de los funcionarios civiles de la administración General del Estado.

## 2. EN EL ÁMBITO DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.

2.1. Revisar la LO 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y poner en marcha planes y acciones concretas y específicas para su difusión y conocimiento por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas

## 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 2025 (4,3% menos respecto a 2024) para acceso directo a las escalas de oficiales de todos los cuerpos y escalas, pese a producirse un aumento en el número de plazas ofertadas. Por ello, se considera necesario impulsar las campañas informativas y, lo que es más importante, dignificar la profesión militar (revisión de las retribuciones, mejorar la conciliación, infraestructuras, etc). Igualmente sucede con las solicitudes para la escala de suboficiales y la escala de tropa y marinería. En este último caso, hay que sumar las bajas que se producen en los procesos selectivos.

3.2. Seguir impulsando acciones específicas que garanticen la formación, promoción y la salida laboral tanto en el sector público como en el privado, tal y como se ha especificado por parte del Observatorio en su estudio específico sobre el apoyo a la promoción profesional y a la incorporación a la vida laboral correspondiente al año 2024. “Una buena salida, garantiza una buena entrada”.

## 4. EN EL ÁMBITO DE LAS EVALUACIONES

4.1. Garantizar la objetividad de los procesos de evaluación y la salvaguardia del derecho profesional a la carrera militar.

4.2. Mejorar las condiciones del personal militar, especialmente en las retribuciones, los alojamientos y los aspectos asociados relativos a la movilidad geográfica, con el fin de reducir el número de militares que renuncian voluntariamente a la evaluación para el ascenso, por las dificultades derivadas de dichos factores.

Esta renuncia resulta especialmente significativa en los ascensos a suboficial mayor, comandante y teniente coronel, debido a la incertidumbre que el ascenso puede conllevar,

particularmente en lo referente al cambio de destino sin la garantía de unas condiciones mínimas que faciliten la conciliación personal y familiar.

En materia retributiva, se considera necesario hacer más atractivo el ascenso mediante una diferencia salarial suficientemente significativa.

# 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.

5.2. Crear un nuevo complemento dentro de las retribuciones del militar, que podríamos llamar "familiar" o "de conciliación", que sea alternativo y no compatible con el acogimiento a medidas de conciliación, que compense y ayude a los militares a resolver sus problemas de conciliación (cuidado de hijos, horarios de entrada en colegios, actividades extraescolares, etc.) y que permita al militar asistir a maniobras o embarques, realizar servicios de guardia o de orden, o cualquier otra actividad de su destino, sin que la operatividad de la unidad se vea afectada.

# 6. EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LAS FAS

6.1. La actual Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, señalaba en su artículo 1. que el objeto de la norma era establecer un sistema de apoyo a la movilidad geográfica a los militares, a través de tres medidas:

a) Facilitar una compensación económica para atender las necesidades de vivienda originadas por cambio de destino que suponga cambio de localidad.
b) Asignar en régimen de arrendamiento especial las viviendas militares en los casos singulares que se contemplan en esta Ley.
c) Proporcionar ayudas para el acceso a la propiedad de vivienda.

La realidad es que la compensación económica alcanza a un número escaso de militares que cambian de destino y localidad de residencia. Por otra parte, la asignación de viviendas en régimen de arrendamiento especial es meramente testimonial, manteniéndose en algunas plazas como Ceuta y Melilla, debido a la venta de la mayoría del parque de viviendas del que disponía el MINISDEF, cerca de 38.000 enajenadas. En cuanto a las ayudas para el acceso a la propiedad de vivienda se dejaron de proporcionar en el año 2013, ya que por una parte eran de escasa cantidad y por otra impedían de forma permanente obtener compensación económica en los sucesivos destinos.

Después de 26 años desde su aprobación, podríamos decir que esta Ley no ha ayudado en absoluto a la movilidad del personal militar. Por el contrario, ha promovido la "inmovilidad" geográfica de los militares. Por todo ello, se hace imperativo aprobar una nueva Ley o modificar la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las FAS, para que, al menos incluya 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, y que dé respuesta a las actuales necesidades de los militares derivadas del cambio de modelo de movilidad geográfica. También, es preciso eliminar el plazo de tres años para seguir percibiendo dicha compensación económica, así como eliminar la condición de que no se pueda acceder a ella en el traslado del primer destino.

Finalmente, es necesario detener la enajenación y ampliar el parque de viviendas militares, sobre todo en las zonas y ciudades más problemáticas para encontrar viviendas.

6.2. Desarrollar un "Plan integral de apoyo a la movilidad geográfica del personal militar" que, partiendo de una nueva y moderna ley, dé apoyo a la movilidad geográfica del militar, solucione, con un enfoque mucho más amplio y desde diversas perspectivas (normativa, profesional, económica, educativa y social), los problemas específicos a los que se enfrenta el militar en el desarrollo de su carrera profesional.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. Establecer por ley, incorporándolo "explícitamente" dentro la LOMLOE la figura del militar, su preferencia de plaza y la obligatoriedad de la escolarización de los hijos de los militares, y a todos en el mismo centro, durante todo el año, por razón de traslado de residencia con el fin de favorecer el desplazamiento de los núcleos familiares a las localidades de destino.

6.6. Incrementar las retribuciones de los militares en territorio nacional, aplicando un complemento 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 la localidad en la que se estuviese destinado (Anexo H Grupo de localidades del INVIED).

6.7. 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 y, 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.

6.8. 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. 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.

6.9. Conceder 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, para favorecer la movilidad geográfica.

# 7. EN EL ÁMBITO DE LAS RETRIBUCIONES

7.1. Actualizar las retribuciones de los militares por estar evidentemente 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 que conlleva, como consecuencia, una gran pérdida del poder adquisitivo a lo largo de toda una vida profesional.

7.2. Acometer 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. Esta recomendación, ya ha sido formulada de forma reiterada y mantenida a lo largo del tiempo sin que casi nada se haya avanzado al respecto. Es esencial tanto para el sostenimiento de la capacidad de reclutamiento, como para la retención del talento y afecta directamente a la moral de los miembros de las Fuerzas Armadas y, tiene una incidencia directa en la defensa y seguridad de España.

7.3. 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 Administración General del Estado, no existe otro colectivo con mayor siniestralidad.

7.4. Crear un complemento que remunere 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.

7.5. Sustituir la compensación por la ejecución de diversas actividades, como jornadas de instrucción continuada, guardias y servicios con días de descanso por medidas económicas.

7.6. 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 sufre más las carencias de esta falta de actualización de las cuantías.

7.7. 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. 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.

# 8 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.

8.1 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.

# 9 EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FAS (ISFAS)

9.1 A principios de 2025, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), al igual que otras mutualidades de funcionarios, alcanzó un nuevo convenio para los próximos dos años (2025-2026) con ADESLAS y ASISA con un presupuesto incrementado con respecto a años anteriores en un 16,5 % hasta alcanzar un total de 1201 millones de euros para los dos años. Los términos derivados del nuevo concierto, a pesar del notable aumento del importe económico, no han paliado la progresiva reducción de servicios y de facultativos, la desaparición de clínicas ofertadas, la limitación de tratamientos y las demoras en las citas médicas para los usuarios del ISFAS. Esta nueva situación está provocando que el militar perciba un trato discriminatorio, con respecto a los otros usuarios de las aseguradoras, ya que los centros y clínicas proporcionan una asistencia mayor o menor, en cuanto a disponibilidad de fechas y facultativos, en función de si los afiliados tienen la póliza directamente suscrita con la entidad o proceden de ISFAS, MUFACE o MUGEJU. De hecho, es esta circunstancia la que motiva el mayor volumen de quejas y reclamaciones. Se recomienda proceder a una revisión de los términos del convenio que pueda subsanar esta situación.

Página intencionadamente en blanco.

# 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 |
| ABE | ALMACÉN BÁSICO DE EQUIPAMIENTO |
| ACIETOFAS | ASOCIACIÓN CUERPO DE INGENIEROS ESCALA TÉCNICA DE OFICIALES DE LAS FAS |
| ACIME | ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MILITARES Y GUARDIAS CIVILES CON DISCAPACIDAD |
| ACTO | ACUARTELAMIENTO |
| ADIF | ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS |
| AEO | AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES OPERATIVAS |
| AET | AGRUPACIÓN DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS |
| AJEMA | ALMIRANTE JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA ARMADA |
| ALPER | ALMIRANTE JEFE DE PERSONAL DE LA ARMADA |
| AMTM | ASOCIACIÓN DE MILITARES DE TROPA Y MARINERÍA |
| APL | APTO CON LIMITACIONES |
| APROFAS | ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES DE CARRERA DE LAS FAS |
| AREDIS | ASOCIACIONES DE MILITARES RETIRADOS Y DISCAPACITADOS |
| ARM | ARMADA |
| ASAR | APTITUD ADMINISTRADOR DE REDES (ARMADA) |
| ASFASPRO | ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE SUBOFICIALES DE LAS FAS |
| ASOENFAS | ASOCIACIÓN DE OFICIALES ENFERMEROS DE LAS FAS |
| ASORED | ASOCIACIÓN DE OFICIALES DE COMPLEMENTO EN RESERVA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD |
| 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 |
| CEMFAS | CURSO DE ESTADO MAYOR DE LAS FUERZAS ARMADAS |

| | |
|---|---|
| CGA | CUERPO GENERAL DE LAS ARMAS |
| CGCE | COMPONENTE GENERAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO |
| CI | COMPROMISO INICIAL |
| CIEOF | CUERPO DE INGENIEROS. ESCALA DE OFICIALES |
| CIM | CUERPO DE INFANTERÍA DE MARINA |
| CINA | CUERPO DE INTENDENCIA DE LA ARMADA |
| CLD | COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN |
| CM | CONCURSO DE MÉRITOS |
| CMS | CUERPO MILITAR DE SANIDAD |
| CNCP | CATÁLOGO NACIONAL CUALIFICACIONES PROFESIONALES |
| COMGEMEL | COMANDANCIA GENERAL DE MELILLA |
| 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 |
| CUMA | CUADROS DE MANDO |
| 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 |
| E2T | ESPECIALIDAD SEGUNDO TRAMO |
| EA | EJÉRCITO DEL AIRE Y DEL ESPACIO |
| EBEP | ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO |
| ECP | ESTÁNDARES DE COMPETENCIA |
| 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 |
| ESENGRA | ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE LA ESTACIÓN NAVAL DE LA GRAÑA |
| ET | EJERCITO DE TIERRA |
| FAM | FUERZA DE ACCIÓN MARÍTIMA |
| FAS | FUERZAS ARMADAS |
| FN | FUERZA NAVAL (ARMADA) |
| FP | FORMACION PROFESIONAL |
| FPE | FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO |
| FSE | FONDO SOCIAL EUROPEO |
| GEDIECAR | GENERAL DIRECTOR DE ASUNTOS ECONÓMICOS DE LA ARMADA |

| | |
|---|---|
| HAM | HOSTELERÍA Y ALIMENTACIÓN |
| IGAE | INTERVENCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO |
| 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 |
| JEMAD | JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA |
| LCM | LEY 39/2007 DE LA CARRERA MILITAR |
| LODD | LEY ORGÁNICA 9/2011, DE 27 DE JULIO, DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS |
| LOPD | LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS |
| MADOC | MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA |
| MAPER | MANDO DE PERSONAL |
| MCF | MILITARES CON FUTURO |
| MEFPD | MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL y DEPORTE |
| MILCOM | MILITAR DE COMPLEMENTO |
| 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 | PLIGOS DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS |
| PRL | (SERVICIO DE) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| RAPFAS | REGISTRO DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE MIEMBROS DE LAS FAS |

| | |
|---|---|
| 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 |
| REPEMI | REGISTRO DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA |
| RV | RESERVISTA VOLUNTARIO |
| SACEUR | COMANDANTE SUPREMO ALIADO EN EUROPA |
| 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 GESTIÓN DE PRL |
| SEPE | SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL |
| SEPEC | SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL (ARMADA) |
| SIPERDEF | SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAL DEL MINISDEF |
| SP | SERVICIO DE PREVENCIÓN (DE RIESGOS LABORALES) |
| SPI | SECRETARÍA PERMANENTE DE IGUALDAD |
| SNCFP | SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL |
| SSI | SECCIÓN DE SISTTEMAS DE INFORMACION |
| SUBAPER | SUBDIRECCIÓN DE APOYO AL PERSONAL DEL ET |
| SUBDEF | SUBSECRETARÍA DE DEFENSA |
| TERVIES | ASOCIACIÓN PROFESIONAL “TERCIOS VIEJOS” |
| TGCF | TEST GENERAL DE LA CONDICIÓN FÍSICA |
| TREBEP | TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO |
| TTM | TÍTULO DE TÉCNICO DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL |
| TYC | APTITUD EN TELECOMUNICACIONES Y CIFRA (ARMADA) |
| 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