

**MANDO DE PERSONAL
DEL
EJÉRCITO DE TIERRA**

**DIRECCIÓN
DE
PERSONAL**

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA



(ACTUALIZACIÓN SEPTIEMBRE 2021)



El objeto de esta guía es difundir temas de interés profesional, por tanto los datos y previsiones incluidos en su contenido tienen una finalidad esencialmente divulgativa, careciendo de cualquier eficacia administrativa como argumento en recursos, peticiones o reclamaciones. Por lo tanto, los contenidos que aquí se presentan tienen un carácter informativo y no vinculante, sin que sustituyan en ningún caso a lo establecido por la legislación vigente, por lo que su texto no puede ser alegado como origen de derecho.

SE HAN RECOGIDO EN COLOR AZUL LOS CAMBIOS Y
ACTUALIZACIONES INTRODUCIDAS RESPECTO A LA
VERSIÓN DE DICIEMBRE DE 2019

ÍNDICE

Prefacio.....	iii
----------------------	------------

Capítulo 1: El modelo del militar de tropa y marinería (Ley 8 / 2006).....	1
---	----------

1. ANTECEDENTES.....	1
2. LEY 8/2006, DE TROPA Y MARINERÍA.....	3
2.1. Generalidades.....	3
2.2. Estructura.....	5
2.3. Capítulos y articulado.....	5
2.3.1. CAPÍTULO I. Disposiciones generales. (Art. 1-2).....	5
2.3.2. CAPÍTULO II. Acceso y adquisición de la condición de militar de tropa y marinería. (Art. 3-5).....	6
2.3.3. CAPÍTULO III. Compromiso de los militares de tropa y marinería. (Art. 6-12).....	6
2.3.4. CAPÍTULO IV. Desarrollo de la carrera militar. (Art 13-16).....	8
2.3.5. CAPÍTULO V. Reservistas de especial disponibilidad. (Art. 17-19).....	8
2.3.6. CAPÍTULO VI. Cambio de actividad profesional. (Art. 20-21).....	9
2.3.7. DISPOSICIONES.....	10

Capítulo 2: Desarrollo de la trayectoria profesional del militar de tropa del Ejército de Tierra (Modelo Ley 8 / 2006).....	11
--	-----------

1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. ACCESO A LA CONDICIÓN DE MILITAR DE TROPA.....	11
2.1. Proceso de selección.....	11
2.2. Periodo de formación.....	13
3. COMPROMISO INICIAL.....	16
3.1. Cuerpo.....	16
3.2. Especialidad fundamental.....	16
3.3. Destinos.....	17
3.4. Duración.....	18
3.5. Ascensos.....	21
3.6. Régimen de personal y de vida.....	21
3.6.1. Alojamiento y alimentación.....	21
3.6.2. Situaciones administrativas.....	22
3.6.3. Coberturas sanitarias, bajas temporales y otros aspectos relacionados con la salud.....	23
3.6.4. Retribuciones.....	25

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

3.6.5. Derechos de carácter laboral y medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional.....	25
3.6.6. Comportamiento y actuación profesional.....	26
3.6.7. Otros derechos de carácter individual.....	27
3.7. Acciones de apoyo.....	27
3.8. Acción social.....	29
3.9. Promoción profesional.....	30
3.10. Cambio de actividad profesional.....	30
3.10.1. Acceso a las administraciones públicas.....	31
3.10.2. Incorporación al mercado laboral.....	34
3.11. Cese en la relación de servicios.....	36
4. COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN.....	36
4.1. Ascensos.....	37
4.1.1. Ascenso a cabo.....	38
4.1.2. Ascenso a cabo primero.....	39
4.2. Cambio de Especialidad.....	39
4.3. Destinos.....	40
4.4. Régimen de personal y de vida.....	42
4.4.1. Recompensas.....	43
4.5. Acceso a una relación de servicios de carácter permanente.....	44
4.6. Acciones de apoyo y acción social.....	45
4.7. Promoción profesional.....	45
4.8. Cambio de actividad profesional.....	46
4.9. Cese en la relación de servicios y acción protectora de las Clases Pasivas del Estado.....	47
5. MILITAR DE CARRERA (Condición de permanente).....	47
5.1. Ascensos.....	47
5.1.1. Ascenso a cabo primero.....	47
5.1.2. Ascenso a cabo mayor.....	47
5.2. Cambio de especialidad.....	49
5.3. Destinos.....	49
5.4. Régimen de personal y de vida.....	50
5.4.1. Recompensas.....	51
5.4.2. Guardias y servicios.....	51
5.5. Acciones de apoyo y acción social.....	51
5.6. Reserva de cupo.....	51
6. RESERVISTA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD.....	51
Anexo I: Retribuciones brutas militares de tropa año 2021.....	55
Legislación de referencia.....	57
Siglas y abreviaturas.....	61

PREFACIO

Decía el escritor norteamericano y ganador del Premio Nobel de Literatura John E. Steinbeck (1902-1968) con relación a la vida militar que: “Tienes que saber que el soldado es el más santo de todos los humanos, porque es el que más pruebas tiene que pasar, más que todos”.

Actualmente el Ejército de Tierra está compuesto por unos 53.000 militares de tropa, hombres y mujeres que constituyen una de los principales pilares sobre los que se sustenta el Ejército de Tierra.

Esta guía divulgativa pretende ser una herramienta de apoyo para todos aquellos oficiales y suboficiales que ejercen, o tienen previsto ejercer, el mando sobre personal militar de tropa, y donde se recoge de una forma global el modelo de militar de tropa establecido por la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y posteriormente completado y ampliado por la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.

Así, el documento consta de dos partes diferenciadas:

Un primer capítulo donde se recogen los antecedentes de la citada Ley 8/2006 y las líneas generales de su articulado.

Y un segundo capítulo donde se exponen paso a paso las diferentes vicisitudes y posibilidades de desarrollo profesional y personal de un militar de tropa del Ejército de Tierra desde su ingreso en las Fuerzas Armadas hasta su baja en las mismas, ya sea por finalización o resolución de compromiso, o hasta su pase a la situación de reserva.

Dado el carácter divulgativo de esta guía, a lo largo del texto se va recogiendo junto a los hitos y aspectos generales del modelo del militar de tropa la legislación y normativa de referencia, como un soporte fundamental para profundizar en el conocimiento del modelo y llegar así a una mejor comprensión de la Escala de Tropa. Legislación y normativa que puede encontrarse, entre otros, en el repositorio de normativa de personal del ET (RENORPER-ET) (<http://portalnet/renorper-et/>).

Para finalizar, recordar las palabras del Mariscal francés Gramont (1604-1678) sobre los soldados de los tercios de españoles quien decía: “El valor les es bastante natural, así como la paciencia en los trabajos y la confianza en la adversidad... Los señores soldados rara vez se asombran de los malos sucesos, y se consuelan con la esperanza del pronto retorno de la buena fortuna”.

Madrid, Septiembre de 2021

CAPÍTULO 1

EL MODELO DEL MILITAR DE TROPA Y MARINERÍA (Ley 8/2006)

1. ANTECEDENTES

En relación con los diferentes modelos relativos a los militares de tropa habidos hasta la fecha, cabe señalar la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional de las FAS, la cual recogía un “modelo mixto” donde junto a la figura del militar de reemplazo coexistía el militar de empleo, quien se vinculaba con las Fuerzas Armadas mediante una relación de servicios de carácter profesional no permanente.

Con la entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, se establecía un nuevo modelo en el que todo el personal militar estaría vinculado a las Fuerzas Armadas por una relación de servicios profesionales.

En el año 2001 se decretó la suspensión de la prestación del servicio militar obligatorio, dejando atrás el modelo de conscripción forzosa iniciado en el año 1968 (Ley 55/1968, de 27 de julio, General del Servicio Militar). Dicha suspensión ya estaba prevista en la Disposición adicional decimotercera de la Ley 17/1999, pero a partir del 31 de diciembre de 2002. Sin embargo, el hecho de que se llegara a una situación de una gran falta de militares de tropa, así como de puestos para atender a la prestación social sustitutoria de los cientos de miles de objetores que no querían hacer el servicio militar, precipitó los acontecimientos, arrastrando la caída del servicio militar obligatorio antes de lo previsto.

Se iniciaba así con la Ley 17/1999 un proceso de profesionalización que no solo suponía sustituir los militares de reemplazo del anterior «modelo mixto» por efectivos profesionales de tropa y marinería, sino también un cambio cualitativo que afectara a la concepción de dicha categoría, como, por ejemplo, promover la externalización de servicios (limpieza, alimentación) para que el personal de tropa se dedicara a cometidos más propios de un militar profesional.

Para conseguirlo, se estableció, por un lado, un sistema de selección continua que facilitara y agilizará las operaciones necesarias para alcanzar los efectivos de tropa máximos fijados. Y por el otro, un régimen de personal que estuviera relacionado, en todo lo razonablemente posible, con los aspectos básicos que configuraban el del militar de carrera. Sin embargo, tanto el nuevo modelo de tropa y marinería como el correspondiente proceso de profesionalización presentaron desde muy pronto problemas de viabilidad.

Tres eran los pilares en los que se asentaba el modelo de profesionalización: Reclutamiento, retención y reincorporación, y que como veremos a continuación presentaron unos resultados muy por debajo de los deseados.

- Reclutamiento. Si la Ley 17/1999 fijaba 102.000 el número mínimo de militares de tropa y marinería, apenas se llegó a alcanzar los 70.000 efectivos, manteniéndose esas cifras en el tiempo.
- Retención. La permanencia en filas no alcanzaba los tres años de media, dando lugar a un elevado flujo de entradas y salidas de soldados y marineros que generaba una gran inestabilidad y que condujo a una situación de

estancamiento en la que no se alcanzaba ese número de efectivos legalmente establecido.

- Reincorporación. No pudo ser apoyada adecuadamente mediante acciones formativas conducentes a la obtención de titulaciones del sistema educativo general o a la superación de las pruebas académicas correspondientes, así como programas de formación ocupacional.



Entre las causas de esos pobres resultados cabría mencionar:

- La temporalidad, materializada en la limitación de suscripción de nuevos compromisos hasta un máximo de doce años de tiempo de servicios, no pudiendo superar los treinta y cinco años de edad para aquellos que no conseguían acceder a una relación de servicios de carácter permanente.
- La inseguridad y precariedad laboral derivada de dicha temporalidad y que generaba un horizonte de realización personal y profesional poco atractivo.
- Cierta lentitud en la introducción y asimilación de cambios organizativos y de mentalidad conducentes a tratar al personal de tropa como un verdadero profesional, y no como un “militar de reemplazo” que cobraba un sueldo.
- Unas condiciones de vida todavía inferiores en relación con el nivel general de bienestar consolidado en el entorno de la vida civil.
- Campañas publicitarias orientadas a incentivar el ingreso como militar de tropa, pero que en algunos casos generaban expectativas poco acordes a una realidad condicionada por las causas anteriores.
- La necesidad de aumentar el reclutamiento condujo a permitir el ingreso de personal con un nivel muy bajo de estudios, lo que condicionaba su formación y reincorporación posterior. Además, la escasez de efectivos y el poco tiempo de permanencia en filas, dificultaban mucho el desarrollo de las acciones formativas (falta de alumnos y de disponibilidad horaria condicionada por tener que cubrir ejercicios, maniobras, guardias y servicios, etc.). Como consecuencia de lo anterior, los malos resultados en la reincorporación retroalimentaban a su vez una baja incorporación.
- La imagen en general de las FAS, que todavía generaba ciertos sentimientos de rechazo entre amplias capas de la sociedad.
- Una situación de bonanza económica coincidente con los años siguientes a la entrada en vigor de la Ley 17/1999 y que hacía que las retribuciones a percibir fueran poco competitivas respecto al mercado laboral civil.

Para paliar dichas vulnerabilidades se pusieron en marcha iniciativas para estimular tanto el reclutamiento como la permanencia en filas, tales como: La introducción de incentivos económicos por años de servicio o por permanencia ininterrumpida en determinadas unidades, se incrementó el cupo de extranjeros que podían servir en las FAS, se rebajaron las condiciones de ingreso, se facilitó la promoción interna y el acceso a los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, etc. Iniciativas que no lograron paliar ese grave problema de reclutamiento y sobre todo, de retención.

El resultado fue que el modelo de ejército profesional establecido por la Ley 17/1999 terminó por no ser sostenible, además de poco acorde con la realidad del momento (cifras muy alejadas del volumen de ejército recogido en la Ley). Es decir, si bien se tenía un ejército denominado profesional, en la práctica nunca se llegó a una verdadera profesionalización debido principalmente a la temporalidad y la falta de un adecuado respaldo presupuestario.

Surgió así la necesidad de establecer un modelo de profesionalización que fuera más realista y además se requería su implantación con carácter urgente dado que la situación empezaba a afectar no solo a la propia defensa nacional, sino también a los compromisos internacionales adquiridos por España en el marco de las organizaciones internacionales en las que participaba. Esta situación llevó al legislador a aprobar una ley específica para la tropa y marinería sin esperar a la elaboración de una ley común sobre el régimen del personal militar profesional, el cual finalmente se elaboraría un año y medio después con la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.

2. LEY 8/2006, DE TROPA Y MARINERÍA

2.1. Generalidades

Con la entrada en vigor de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería se pretendía establecer un modelo de profesionalización para las Fuerzas Armadas que fuera más estable y atractivo para poder incentivar y estabilizar tanto el alistamiento como la retención, obteniendo así unas Fuerzas Armadas más eficaces y eficientes. Para ello, era necesario una mejora real y sustancial de los incentivos y condiciones laborales y profesionales, mejorar su cobertura social y consolidar su estabilidad temporal.

Paralelamente, se buscaba también aumentar el prestigio de los militares de tropa y marinería mediante el reforzamiento de su condición de profesional y abandonar así definitivamente la imagen del militar de reemplazo.

Las líneas principales del modelo son:

- Posibilidad de suscribir compromisos temporales (compromiso inicial y compromiso de larga duración) hasta los 45 años. (Se estableció este límite de edad ya que a partir de la misma el mercado de trabajo ofrecía bonificaciones e incentivos a las empresas a la hora de la contratación, facilitándose así la incorporación laboral).
- Reforzamiento de la promoción interna, tanto en número de plazas como en los requisitos de acceso a las diferentes escalas, atendiendo así no solo la necesidad de una proyección profesional, sino también al desarrollo de aspectos personales y vocacionales.
- Incremento de las plantillas de personal con una relación de servicios de carácter permanente hasta los 58 años de edad.
- Creación de la figura del reservista de especial disponibilidad, por la que quienes soliciten adquirir tal condición tras causar baja en las FAS con 45 años y tener cumplidos 18 años de tiempo de servicios, reciben una asignación

mensual de disponibilidad hasta la edad de la jubilación (65 años), que se actualizará anualmente según la Ley de Presupuestos Generales del Estado, e incompatible con cualquier otra retribución procedente del sector público.



Fuente: VIII Curso Superior de RR.HH. (ACLOG)

- Percepción de primas en función de los años de servicio una vez finalizada la relación con las FAS, como forma de materializar el compromiso de la sociedad con las personas que dedicaron buena parte de su vida al servicio de la sociedad en las FAS.
- Un mayor compromiso para mejorar la formación académica y profesional, así como la implementación de otras medidas de orientación, apoyo y seguimiento, que faciliten la integración en el ámbito laboral civil una vez se abandone las FAS.

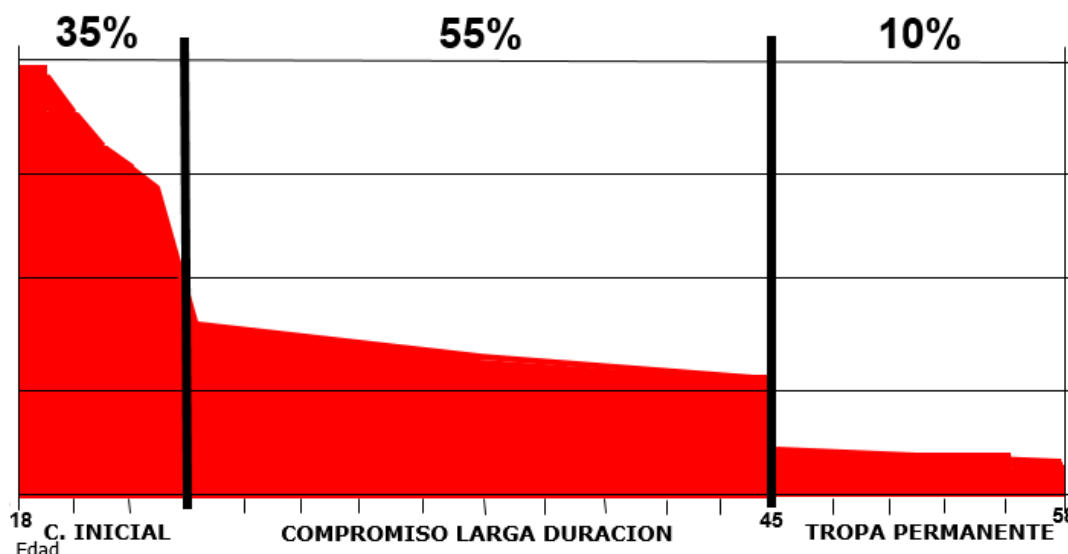
En resumen, un modelo que posibilitara a los militares de tropa el desarrollo de una verdadera carrera profesional, donde la incorporación a las FAS no fuera solo algo transitorio u ocupacional en espera de otras salidas profesionales, sino que quienes tengan vocación militar pudieran desarrollarla sin que necesariamente haya que pasar por las academias militares de formación de oficiales y suboficiales. Sin menoscabar la importancia de tener una seguridad laboral, tanto si permanecen en las Fuerzas Armadas, como si se reincorporan a la vida civil adquiriendo la condición de reservista de especial disponibilidad. (Es en este contexto donde la asignación mensual de disponibilidad adquiere todo su fundamento, como una forma de “no abandonar” a su suerte al personal de tropa tras años de servicio en las FAS).

No obstante, durante la elaboración de la Ley, se suscitaron varios aspectos que podrían incidir negativamente en la viabilidad del modelo, entre los que cabe destacar:

- El envejecimiento del personal de tropa. Si bien un aumento en la edad no tiene necesariamente que incidir negativamente en las condiciones psicofísicas, sí se suscitó la cuestión de cómo podría afectar al desempeño de las tareas y cometidos asignados.
- El elevado coste económico. No solo el inmediato para su puesta en marcha (retribuciones, mejora condiciones de vida, externalización, etc.), sino en especial cuando llegara el momento de afrontar el gasto relativo al personal que fuera adquiriendo la condición de especial disponibilidad.

Finalmente, y en cuanto a las previsiones de distribución de efectivos, se partía de una existencias de 86.000 soldados, de los cuales 30.000 serían de compromiso inicial (35%), 38.700 de larga duración (45 %) y 17.200 permanentes (20%). (Estos

porcentajes fueron finalmente modificados quedando en un 35% compromiso inicial, 55 % compromiso de larga duración y 10 % permanentes)¹.



En la actualidad, y como consecuencia de la decisión a nivel ministerial de incrementar en las FAS el número de tropa permanente, DIGENPER ha establecido para el ET un porcentaje del 12,7% de tropa militar de carrera, objetivo que debe de alcanzarse a final del ciclo 2020/2021².

2.2. Estructura

La Ley 8/2006 se estructura en solo veintiún artículos agrupados en seis capítulos, a los que hay que añadir catorce disposiciones entre adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

Desde su entrada en vigor en abril de 2006, la Ley ha sido modificada en 8 ocasiones. Modificaciones que si bien no han introducido cambios significativos en el modelo, sí lo han ido adaptando a los nuevos escenarios generados a partir de la entrada en vigor de Ley 39/2007 y su correspondiente desarrollo normativo. Entre dichas modificaciones, cabe subrayar las relativas a: Edades de ingreso, formalización y resolución de compromisos, reservistas de especial disponibilidad, cupos de reserva de plazas para promoción en las FAS y acceso a las administraciones públicas.

2.3. Capítulos y articulado

Las líneas maestras del modelo de militar de tropa y marinería quedan definidas por los siguientes capítulos, artículos y disposiciones de la Ley.

2.3.1. CAPÍTULO I. Disposiciones generales. (Art. 1-2)

La Ley tiene por objeto establecer medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería de las FAS.

Para fijar el número de militares de tropa y marinería en la situación de servicio activo se ha de tener en cuenta las necesidades derivadas del planeamiento de la defensa militar y los créditos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

¹ "Actuaciones en materia de personal militar año 2013 y ciclos 2013-2017" de DIGENPER (punto 5).

² Orden Ministerial 39/2018, de 28 de junio, que modifica la Orden Ministerial 14/2017, de 4 de abril, por la que se fijan las plantillas de militares de tropa y marinería para el periodo 2017-2021.

Las plantillas de militares de tropa y marinería en servicio activo se fijan por el Ministro de Defensa y por periodos cuatrienales. En ellas se diferencian los que mantienen una relación de servicios de carácter permanente y temporal, sin que figure el empleo de soldado o marinero, cuyos efectivos serán los que resulten del objetivo que se determine anualmente.

2.3.2. CAPÍTULO II. Acceso y adquisición de la condición de militar de tropa y marinería. (Art. 3-5)

El acceso a la condición de militar de tropa se realiza mediante la superación de unas pruebas selectivas en convocatoria pública (principios de igualdad, mérito y capacidad), siendo los principales requisitos para participar en las mismas:

- Poseer la nacionalidad española o ser nacional de países que mantienen con España especiales vínculos históricos, culturales y lingüísticos, debiendo encontrarse en España en situación de residencia legal.
- No estar privado de los derechos civiles, carecer de antecedentes penales, no estar procesado o imputado por delito doloso, no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de las Administraciones públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Tener cumplidos los 18 años y no más de 29.
- Estar en posesión de la titulación del sistema educativo general exigida para las plazas solicitadas en la convocatoria.

La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero una vez superado el período de formación establecido en la convocatoria y firmado el compromiso inicial, pasando a quedar incluidos en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda.

Asimismo, los militares de tropa y marinería se encuadran en el Ejército de Tierra, en la Armada o en el Ejército del Aire, adquiriendo de forma optativa una especialidad.

2.3.3. CAPÍTULO III. Compromiso de los militares de tropa y marinería. (Art. 6-12)

La relación de servicios profesionales de los militares de tropa y marinería con las Fuerzas Armadas se establece en tres modalidades: Compromiso inicial y compromiso de larga duración (relación jurídico-pública de carácter especial y temporal que se rige según la Ley 8/2006), y condición de permanente (militar de carrera).

- **Compromiso inicial.** Se suscribe de forma inmediata y voluntaria por los aspirantes a militar de tropa y marinería que superan el preceptivo periodo de formación y su duración, contada desde el nombramiento como alumno del centro militar de formación, será de 2 o 3 años. Puede renovarse, tras haber sido evaluado y declarado idóneo, por períodos de 2 o 3 años, ajustando en todo caso la última renovación hasta alcanzar un máximo de 6 años de servicios.
- **Compromiso de larga duración.** Cumplidos los seis años de servicios, este compromiso pueden suscribirlo aquellos militares de tropa y marinería que posean la nacionalidad española y hayan sido evaluados previamente y declarados idóneos. Este compromiso finaliza al cumplir los 45 años de edad, y a partir de su subscripción:
 - Se puede optar a cambiar de especialidad.
 - A efectos retributivos y de fijación de los haberes reguladores para la determinación de los derechos pasivos les corresponde el grupo D de

clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas y se devengarán trienios.

- Se puede pasar a la situación de servicios especiales y excedencia voluntaria.
- **Condición de permanente.** Quien tiene suscrito un compromiso de larga duración puede acceder a la condición de permanente en las plazas que se determinen en la provisión anual, conservando el empleo que tuviera. Para participar en los correspondientes procesos de selección, se requerirá, entre otros, estar en posesión, como mínimo, de la titulación de técnico del sistema educativo general o equivalente, y tener cumplidos catorce años³ de servicio activo desde su ingreso en las Fuerzas Armadas.

A partir de los 45 años de edad desempeñarán, preferentemente y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos, funciones logísticas y de apoyo a la Fuerza.



Fuente: VIII Curso Superior de RR.HH. (ACLOG)

Tanto el compromiso inicial como el de larga duración pueden resolverse, entre otras causas:

- A petición expresa del interesado.
- Por la adquisición de la condición de militar de carrera de la categoría de oficial y de suboficial o de militar de complemento.
- Por ingreso en centro de formación de la Guardia Civil o del Cuerpo Nacional de Policía.
- Por el ingreso en cuerpos y escalas de funcionarios o adquisición de la condición de personal laboral fijo de las Administraciones públicas y Organismos públicos.
- Por el acceso a la condición de tropa militar de carrera (permanente) (solo compromiso de larga duración).
- Por la pérdida de la nacionalidad española.
- Por insuficiencia de facultades profesionales o psicofísicas.
- Por la imposición de sanción disciplinaria de resolución de compromiso, o de condena por delito doloso y teniendo en consideración el tipo de delito y la pena impuesta.

Asimismo, ambos compromisos pueden ampliarse:

- Si se ingresa en un centro docente militar de formación, en cuyo caso el compromiso se amplía hasta la finalización del correspondiente período de formación.
- Si se forma parte de unidades militares a las que se les asignen misiones fuera del territorio nacional por un período igual o superior a 3 meses, en cuyo caso se puede ampliar el compromiso hasta 15 días después de que concluya la misión si así se solicita.

³ Para los militares de tropa que ingresaron en las FAS con anterioridad a la Ley 8/2006, solo es necesario tener cumplidos 8 años de tiempos de servicio.

- A los extranjeros que hayan solicitado la adquisición de la nacionalidad española y hayan cumplido 6 años de servicios se les podrá ampliar el compromiso inicial hasta un máximo de 3 años.
- Si alcanzados los 45 años de edad no se han cumplido los 18 de servicios y se tiene la posibilidad de alcanzarlos antes de cumplir los 47 años de edad, se puede ampliar el compromiso de larga duración hasta esa edad si así se solicita.

2.3.4. CAPÍTULO IV. Desarrollo de la carrera militar. (Art 13-16)

Los ascensos de los militares de tropa y marinería a los empleos de cabo, cabo primero y cabo mayor se producirán con ocasión de vacante y por los sistemas de concurso (cabo), concurso-oposición (cabo y cabo primero) ⁴ o elección (cabo mayor).

Los militares de tropa y marinería podrán cambiar de especialidad por las siguientes causas:

- Para cubrir las plantillas de las especialidades que se considere necesario completar.
- Para adquirir otras especialidades que faciliten la movilidad territorial y las adaptaciones orgánicas en los Ejércitos.
- Por no superar la formación específica correspondiente a la especialidad asignada.
- Por pérdida de la aptitud psicofísica necesaria para desarrollar los cometidos que exige su especialidad.
- Para adquirir una formación orientada a su promoción profesional.

A los militares de tropa y marinería que lleven al menos un año de tiempo de servicios se les facilitará la promoción interna, dentro de su ejército, para la incorporación a las escalas de suboficiales. A estos efectos se les reservará al menos el 80 por ciento de las plazas convocadas, pudiendo llegar, en algunos casos, a la totalidad de las mismas.

También se les facilitará mediante la reserva de plazas, la participación en los diferentes procesos de promoción para la incorporación a las escalas de oficiales de los cuerpos generales y de infantería de marina, dentro de su ejército.

En cuanto a la formación y promoción personal de los militares de tropa, y en aras de garantizar un mayor desarrollo personal y profesional, la formación en las Fuerzas Armadas facilitará la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título de técnico correspondiente a la formación profesional de grado medio, los certificados de profesionalidad y mejorar su cualificación a través de la formación ocupacional.

Tendrá carácter prioritario, la formación en áreas relativas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, así como cursos para la obtención de los permisos de conducción y otras que se consideren de interés.

2.3.5. CAPÍTULO V. Reservistas de especial disponibilidad. (Art. 17-19)

Los militares de tropa y marinería, una vez finalizado el compromiso de larga duración al cumplir la edad de 45 años, y siempre que tengan cumplidos al menos 18 años de servicios y lo soliciten, adquirirán la condición de reservista de especial disponibilidad, conservando los derechos pasivos que para sí o sus familiares pudiera haber adquirido hasta ese momento.

⁴ En el Ejército de Tierra solo se emplea el sistema de concurso-oposición.

Dicha condición 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.

No tendrá la condición de militar, pero se encontrará dispuesto a incorporarse a las Fuerzas Armadas en situaciones de crisis. En este caso corresponderá al Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Defensa, autorizar, con carácter excepcional, la incorporación.

Cuando sea activado y se incorpore a los Ejércitos, recuperará la condición de militar, mantendrá el empleo y la especialidad que tenía en el momento de finalizar su compromiso de larga duración y estará sujeto al régimen de los militares de tropa con una relación de servicios de carácter temporal.

Estará obligado a incorporarse a los Ejércitos en caso de ser activado, salvo causa de fuerza mayor. El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de la condición y por tanto del derecho a percibir la asignación por disponibilidad.

En situación de disponibilidad, percibirá una asignación distribuida en 12 mensualidades por un importe mensual de **664,36€**. Dicha cuantía podrá ser actualizada y es incompatible con cualquier otra retribución procedente del sector público, salvo la ayuda familiar para desempleados cuya cuantía son 430€.

2.3.6. CAPÍTULO VI. Cambio de actividad profesional. (Art. 20-21)

El tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar de tropa y marinería se considerará como mérito en los sistemas de selección para el acceso a los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y puestos de carácter laboral de las Administraciones públicas.

Y para los militares de tropa y marinería con más de 5 años de servicios:

- Se promoverán acuerdos de colaboración con las Administraciones autonómicas y locales para que se les reserven plazas en las convocatorias de acceso a las Policías Autonómicas y Locales.
- Para el acceso a cuerpos o escalas de **funcionarios** adscritos al MINISDEF e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos se les reservará, al menos, un 50 por 100 de las plazas.

A esta reserva de plazas también podrán optar los reservistas de especial disponibilidad, que se encuentren percibiendo, hasta en el momento de publicación de las respectivas convocatorias, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el Art. 19⁵.

Así mismo, en dichas convocatorias, del total de plazas reservadas se establecerá una reserva no inferior al 15 por ciento para los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de compromiso⁶.

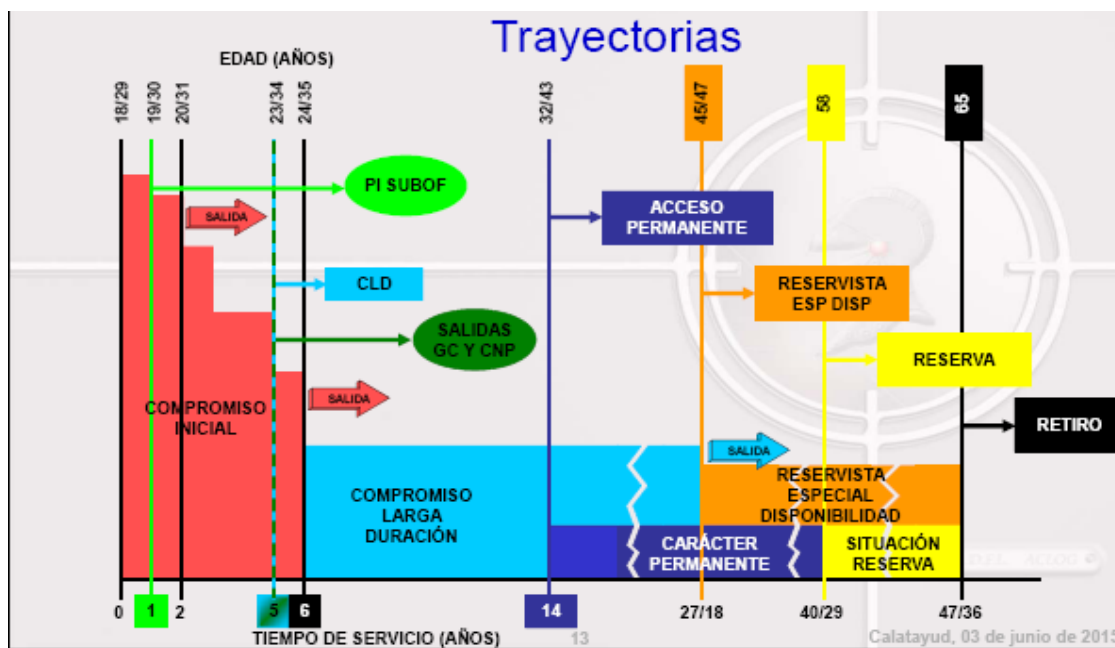
- Para el acceso a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil se les reservará un mínimo del 40 por cien de las plazas, sin que en ningún caso dicha reserva pueda superar el 50 por ciento.
- Para el ingreso en la Escala Básica de la Policía Nacional se les reservará un máximo del 20 por ciento de las plazas.
- Para el ingreso en el Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera (Especialidad Marítima) se reservará un mínimo del 20 por cien de las plazas, sin que en ningún caso dicha reserva pueda superar el 60 por ciento.

⁵ Mod. a la Ley 8/2006 introducida por la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado año 2018.

⁶ Mod. a la Ley 11/2020 introducida por la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado año 2020.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Durante su permanencia en el servicio activo, se facilitarán los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas (formación ocupacional, programas de autoempleo, etc.).



2.3.7. DISPOSICIONES

Protección por desempleo⁷. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad.

Medidas complementarias de protección social. Los militares de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se les prorrogará su compromiso hasta finalizar dichas situaciones.

⁷ Art 292 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.

CAPÍTULO 2

DESARROLLO DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL MILITAR DE TROPA DEL EJÉRCITO DE TIERRA

(Modelo Ley 8/2006)

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo legislativo de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería y de la posterior Ley 39/2007, de la carrera militar, ha ido configurando y desarrollando la trayectoria profesional de los militares de tropa conforme al modelo recogido por dichas leyes. Junto a la normativa común para los Ejércitos y la Armada, el Ejército de Tierra ha ido elaborando la suya propia, entre la que cabe señalar la Directiva 02/08 “Plan de Acción de Personal” ([Act 2020](#)).

Desde la aprobación inicial de dicha Directiva en 2008, se ha tratado de adecuar los perfiles y las trayectorias profesionales del personal a la estructura orgánica del ET, conciliando en lo posible sus aspiraciones con las necesidades de la Institución¹. A la vez que proporciona a una clara guía de referencia en su trayectoria profesional.

Con el objeto de proporcionar una visión global y detallada de la trayectoria profesional de los militares de tropa del Ejército de Tierra, se exponen a continuación las diferentes vicisitudes y posibilidades de desarrollo profesional y personal ([ascensos, especialidades fundamentales y cambio de especialidad, formación, acciones de apoyo y sociales, incorporación laboral, etc.](#)) desde su ingreso en las Fuerzas Armadas hasta su baja en las mismas, ya sea por finalización o resolución de compromiso, o hasta su pase a la situación de reserva.

2. ACCESO A LA CONDICIÓN DE MILITAR DE TROPA²

Para la adquisición de la condición de militar de tropa (MT), y por la que se obtiene una vinculación profesional con las Fuerzas Armadas (FAS), es necesario haber superado un periodo de formación al que se accede mediante la participación en un proceso de selección por el sistema de concurso-oposición. El aspirante a MT debe de estar entre los 18 y los 28 años, no pudiendo cumplir la edad de 29 años antes de la incorporación al centro docente militar de formación.

2.1. Proceso de selección

El proceso de selección, que es común para los Ejércitos y la Armada y es llevado a cabo por órganos dependientes de la Subsecretaría de Defensa, está regido por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, comienza con la publicación de la correspondiente convocatoria y concluye en la fecha de presentación en los centros docentes militares de formación (CDMF) de los propuestos como alumnos por el órgano de selección.

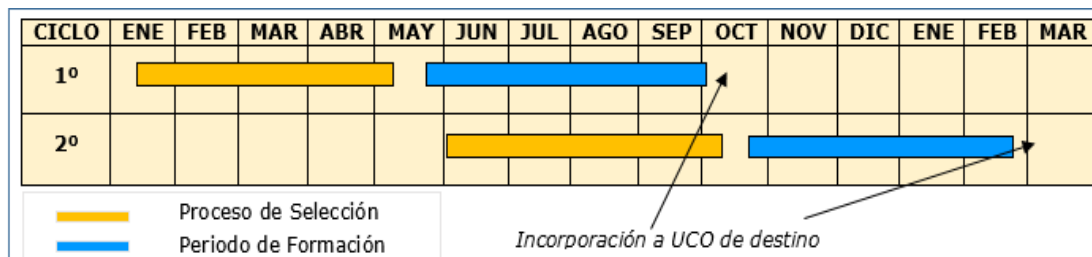
Con carácter general, todos los años hay procesos de selección y las plazas a ofertar, distribuidas entre el Ejército de Tierra (ET), la Armada y el Ejército del Aire, se ofertan en varios Ciclos de Selección a lo largo del año, lo que permite que los MT

¹ Pág. 3 Directiva 02/08 “Plan de Acción de Personal (PAP)” ([Act. 2020](#)).

² [Real Decreto 309/2021, Reglamento de ingreso y promoción en las FAS.](#)

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

se incorporen a las UCO en diferentes momentos del año. En el Esquema 1 se recoge un ejemplo de convocatoria anual con dos ciclos de selección:



Esquema 1: Ejemplo de convocatoria anual con dos ciclos de selección

El número de plazas viene determinado por la diferencia entre los efectivos máximos a alcanzar a 31 de diciembre del año en cuestión³ y las existencias a comienzos de dicho año.

Por cada una de las plazas ofertadas se indica: Especialidad fundamental, destino durante el compromiso inicial, duración del compromiso, nivel de estudios (Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria), nivel de pruebas físicas, centro docente militar de formación, componente singular del complemento específico y si puede optar o no el personal extranjero.

La participación en el proceso de selección se inicia con la solicitud por parte del aspirante de una cita previa para la realización de las pruebas de selección en un Centro de Selección (CESEL) ubicado en algunas Áreas de Reclutamiento de las Subdelegaciones de Defensa⁴.

En su presentación en el CESEL, y previamente a la realización de las pruebas de selección, el aspirante debe acreditar por medios documentales, o de otra índole, el cumplimiento de una serie de condiciones generales y específicas⁵. Las pruebas a realizar, divididas en dos fases⁶, son:

- Fase primera:
 - Concurso: Valoración de los méritos generales, académicos y militares.
 - Oposición: Prueba de aptitudes que, mediante preguntas de test por ordenador, mide los factores aptitudinales verbal, numérico, espacial, mecánico, perceptivo, memoria y razonamiento abstracto del solicitante, para determinar así la especialidad fundamental que mejor se adapta a su perfil.
- Fase segunda:

Para esta segunda fase se designará a un número variable de aspirantes, que hayan superado la primera fase, en función de la ratio “aspirante que supera la primera fase” por “plaza ofertada” (consiste en un factor multiplicador fijado con carácter previo en la convocatoria de plazas). Siendo las pruebas:

 - Prueba de personalidad (Inventario de Personalidad de Defensa (IPD))⁷: Test psicotécnicos para determinar aptitud y capacidad.
 - Reconocimiento médico⁸.
 - Pruebas de aptitud física⁹.

³ La Ley 22/2013 de PGE para el año 2014 y sucesivos fijó las plantillas máximas de militares de tropa y marinería en las Fuerzas Armadas en 79.000 efectivos.

⁴ Orden DEF/91/2008, Organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.

⁵ Art 3-5 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería y correspondientes convocatorias de acceso.

⁶ Para más información: <http://www.defensa.gob.es/reclutamiento>.

⁷ IT 03/16 (IGESAN) “Normas reconocimientos psicológicos aspirantes a MT en el proceso de selección”.

⁸ Orden PCI/6/2019, Cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación.

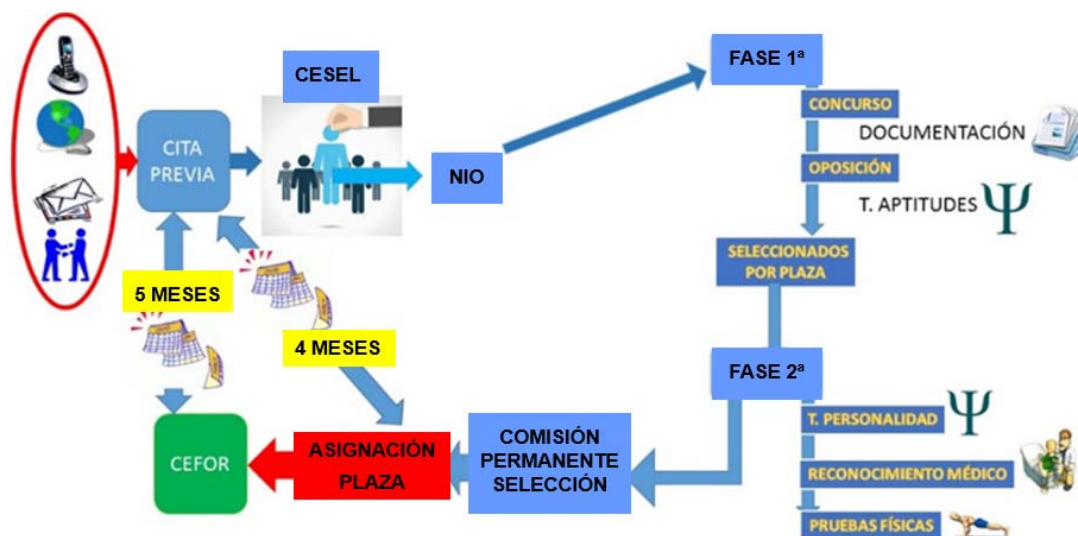
⁹ Orden DEF/1078/2012, Pruebas físicas y marcas a alcanzar en los procesos de selección para el ingreso en los CDMF y superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Prueba	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salto de longitud sin carrera.	145 cm.	121 cm.	163 cm.	136 cm.	187 cm.	156 cm.	205 cm.	171 cm.
Abdominales.	15	10	21	14	27	18	33	22
Flexo-extensiones de brazos.	5	3	8	5	10	6	13	8
Carrera de ida y vuelta.	5 periodos	3,5 periodos	5,5 periodos	4 periodos	6,5 periodos	5 periodos	7,5 periodos	6 periodos

Tabla 1: Pruebas físicas y marcas mínimas exigidas por niveles

Una vez realizadas las pruebas, y superado el reconocimiento médico y las pruebas de aptitud física, el órgano de selección (Comisión Permanente de Selección) procede a la asignación definitiva de las plazas.



Esquema 2: Proceso de selección

2.2. Periodo de formación

Con la incorporación a los centros de formación, y previa firma del documento de incorporación a las FAS, los aspirantes admitidos son nombrados alumnos para el acceso a la condición de MT. A partir de dicho momento tienen la condición militar, pero sin quedar vinculados por una relación de servicios profesionales, y están sujetos al régimen de derechos y deberes de los miembros de las FAS y a las leyes penales y disciplinarias militares.

Asimismo, a partir de esta incorporación se inicia el cómputo del futuro compromiso inicial (CI) y del tiempo de servicios y devengo de haberes. Igualmente pasan a estar incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de Seguridad Social de las FAS¹⁰ a efectos de cobertura de asistencia sanitaria e incapacidad temporal o de otra índole.

La enseñanza de formación tiene como finalidad proporcionar la preparación y capacitación para el ejercicio profesional y la incorporación al cuerpo, escala y obtención de la especialidad. Siendo su objetivo conseguir que el alumno adquiriera las competencias necesarias para el ejercicio profesional en el primer empleo¹¹.

Con esta formación, se inicia la preparación encaminada a que los MT tengan la posibilidad de obtener a lo largo de su trayectoria profesional el título de técnico de

¹⁰ Art. 2.d) del Real Decreto 1726/2007, Reglamento General de Seguridad Social de las FAS.

¹¹ Real Decreto 1051/2020, Reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las FAS.

formación profesional de grado medio¹². Para ello, los planes de estudio incluirán algún módulo correspondiente a ciclos formativos de grado medio, de certificados de profesionalidad o de cualificaciones profesionales, con el objeto de que el resto de los estudios conducentes a la obtención de un título de técnico de formación profesional pueda cursarse durante su permanencia en los diferentes destinos.

La enseñanza de formación se realizará de forma continuada y dividida en un periodo de acogida y dos fases de formación con sus respectivos planes de estudios¹³:

- Periodo de acogida, orientación y adaptación a la vida militar (PAOAVM), de unas dos semanas de duración, y que se dedicará a cumplimentar los aspectos de incorporación, logísticos, administrativos y a impartir contenidos básicos de instrucción y adiestramiento. Las bajas producidas podrán ser reemplazadas con otros aspirantes incluidos en la “Relación complementaria de aspirantes aptos no clasificados” de la vacante en la que se haya producido la baja.
- Fase de formación militar general (FFMG). Su finalidad es proporcionar los conocimientos básicos que debe adquirir cualquier soldado por el hecho de vincularse profesionalmente a las FAS, así como los imprescindibles que le permitan prestar los servicios y guardias que garanticen el funcionamiento y la seguridad de las UCO. Tiene una duración de 8 semanas (280 h. carga lectiva).

Una vez realizado el requisito del Juramento a la Bandera¹⁴ y superado el plan de estudios¹⁵ se firma el compromiso inicial, acto administrativo por el que se adquiere la condición de militar de tropa, se obtiene con carácter eventual el empleo de Soldado Alumno y se produce la incorporación a la Escala de Tropa (ETR)¹⁶ con una relación de servicios profesionales de carácter temporal.

Durante esta fase, y con relación al personal extranjero, cabe señalar:

- Aquellos que no tengan su autorización de trabajo “por cuenta ajena” legalizada, reciben un certificado del Jefe del CDMF en calidad de empleador, para que el interesado pueda solicitar la autorización correspondiente.
- Si bien este personal tiene lazos históricos con España dado su origen¹⁷, se les imparte un módulo de formación complementaria¹⁸ no evaluable, con la finalidad de transmitir conocimientos esenciales sobre la Constitución, historia y cultura de España.



- Fase de formación específica y de especialidad fundamental (FFEyEF). Su finalidad es ampliar los conocimientos adquiridos durante la FFMG, para poder desempeñar los cometidos específicos de la especialidad fundamental a adquirir. Tiene una duración de 8 semanas para las especialidades operativas (245 h.), 30 semanas para las especialidades técnicas (1.020 h.) y 9 semanas para la especialidad de Música (260 h.)¹⁹.

¹² Art. 47 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

¹³ Orden DEF/479/2017, Directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería. (Fecha final de implementación año 2019)

¹⁴ Art. 7.1 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

¹⁵ Orden DEF/177/2019, Currículo enseñanza militar de formación para el acceso a la E. de Tropa ET.

¹⁶ La Ley 8/2006 no contemplaba la existencia de una Escala de Tropa, sino que la misma se creó con posterioridad por la Ley 39/2007 de la carrera militar (Art. 25.4).

¹⁷ Anexo I Real Decreto 1244/2002, Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.

¹⁸ Ibíd. Art. 10.2.

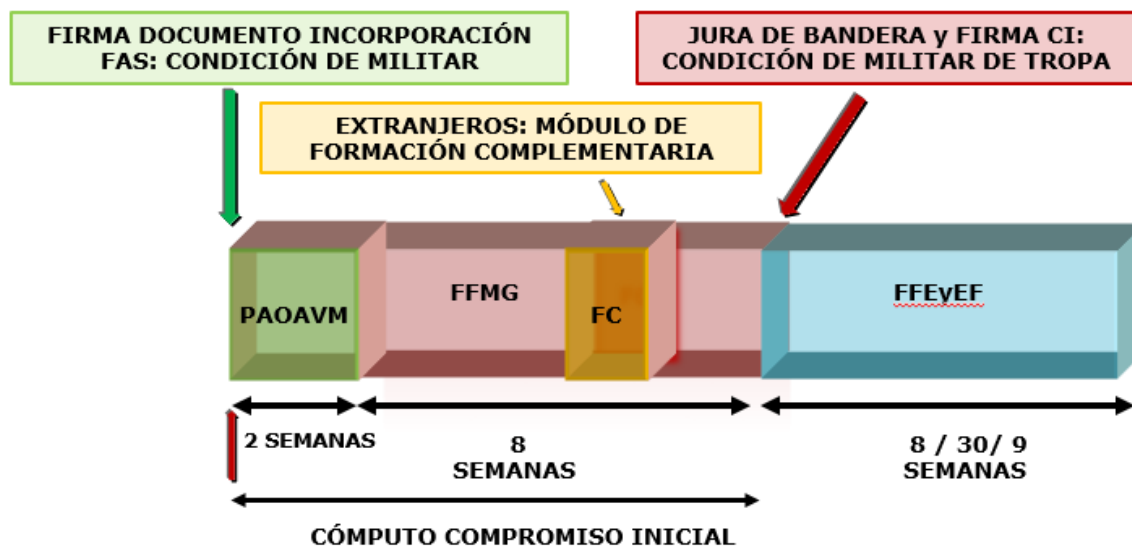
¹⁹ Orden DEF/177/2019, Currículo enseñanza militar de formación para el acceso a la E. de Tropa del ET.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

En cuanto al régimen como alumnos²⁰ y a la superación de los planes de estudios en ambas fases, cabe señalar:

- Se permanece, con carácter general, en régimen de internado, sin que se tenga que abonar ni el alojamiento ni la alimentación.
- Se percibe mensualmente el 60 por 100 del sueldo del subgrupo C2, sin devengar retribuciones complementarias ni trienios y solo percibirán pagas extraordinarias a partir de la FFEyEF²¹. (Ver Anexo I).
- Durante la FFMG se realiza el procedimiento de canje al Permiso Militar de Conducir (PMC)-B, a los alumnos que hayan acreditado en el proceso selectivo la posesión de un permiso civil de conducción de la clase B o superior.
- Aquellos que no superan la FFEyEF correspondiente a su especialidad, podrán optar por cambiar de especialidad por solo una vez, lo que conllevará la firma de un nuevo compromiso²², o bien rescindir el compromiso contraído.
- En ambas fases se puede solicitar la baja a petición propia.
- Si la plaza asignada requiere obtener una determinada habilitación, curso de aptitud, etc., deben superarlo para continuar destinados en la Unidad correspondiente. Si no lo hacen, y no lo ha sido por renuncia voluntaria, pueden ser destinados en vacante de su especialidad a cualquier otra Unidad.
- Durante la FFGM, el alumno aspirante que por estar en situación de insuficiencia de condiciones psicofísicas por accidente o enfermedad derivada del servicio pierde un tercio de las horas lectivas, o que tal situación le impide realizar alguna de las pruebas para superar el programa de formación, debiendo por ello causar baja en el centro de formación, continua en el mismo hasta su alta médica salvo renuncia expresa²³.

Además, al finalizar la enseñanza de formación obtendrán la competencia “actuar como agente de la autoridad, en el desempeño de las guardias de seguridad”²⁴ y consolidarán el empleo de soldado de la especialidad fundamental correspondiente.



Esquema 3: Periodo de formación

²⁰ Orden DEF/368/2017, Régimen del alumnado de la enseñanza de formación.

²¹ Art. 5 del Real Decreto 1314/2005, Reglamento de retribuciones del personal de las FAS.

²² Art. 2.2 de la Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental de los militares profesionales.

²³ Real Decreto 1412/2006, Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.

²⁴ Disposición Adicional tercera de la Ley 39/2007, de la carrera militar.
Real Decreto 194/2010, Normas sobre Seguridad en las FAS.

3. COMPROMISO INICIAL

Con el compromiso inicial se inicia el primer tramo de la trayectoria de los militares de tropa, y entre los aspectos que deben especificarse en el mismo cabe señalar: la duración, el destino y otras circunstancias relacionadas con la trayectoria profesional (cuerpo, especialidad, etc).

3.1. Cuerpo

En el Ejército de Tierra los militares de tropa solo se encuadran en el Cuerpo General del ET (CGET).

3.2. Especialidad fundamental

Las especialidades fundamentales (EFUN) para la Escala de Tropa²⁵ marcan los campos de actividad en los que se desempeñan los cometidos del cuerpo y, a efectos de facilitar y agilizar la gestión de destinos, se agrupan en:

Agrupación especialidades operativas (AEO)	Agrupación especialidades técnicas (AET)
- Infantería (INF) - Caballería (CAB) - Artillería (ART) - Ingenieros (ING) - Transmisiones (TRS)	- Apoyo Sanitario (ASAN) - Mantenimiento de Vehículos (AMV) - Mantenimiento de Armamento y Material (MAAM) - Mantenimiento de Aeronaves (AMA) - Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones (MAET) - Chapa y Soldadura (MCH) - Hostelería (HAM) - Montador de Equipos (MEQ) - Música (MUS)

Tabla 2: Especialidades fundamentales Escala de Tropa

Además de dichas EFUN, hay otras especialidades declaradas a extinguir y cuyo personal ocupa los siguientes puestos en la Plantilla Orgánica (PO):

	Especialidades Fundamentales declaradas a Extinguir	Puestos a ocupar en la PO
A E O	- Infantería Ligera (ILG)	Puestos de INF
	- Infantería Acorazada/Mecanizada (IMZ)	
	- Artillería Antiaérea y de Costa (AAC)	Puestos de ART
	- Artillería de Campaña (ACA)	
	- Artillería Antiaérea (AAA)	
	- Logística (LOG)	Puestos de cualquier especialidad (CUESP)
A E T	Administración (ADM), Guarnicionería (IGU), Cartografía e imprenta (AGR), Almacenes y parques (APQ)	Puestos de cualquier especialidad (CUESP)
	- Mantenimiento de armamento (MMA)	Puestos de la especialidad fund. MAAM
	- Mantenimiento de telecomunicaciones (EST)	Puestos de la especialidad fund. MAET
	- Mantenimiento electrónico (EAM)	
	Instalaciones (MIN), Electricidad (ELM)	Puestos de la especialidad fund. MEQ

(*) ACA también incluye las actividades específicas de las funciones de combate de las UCO de costa.

Tabla 3: Especialidades fundamentales a extinguir de la Escala de Tropa

La EFUN se puede adquirir por dos vías:

- Cuando se accede a la condición de militar de tropa. Si bien se puede adquirir tanto una EFUN AEO como AET, desde el año 2011 no se ofertan plazas de AET en las convocatorias de acceso a la condición de militar de tropa en el ET, solo plazas AEO, por lo que desde dicha fecha las especialidades AET solo se adquieren por cambio de especialidad.

²⁵ Real Decreto 711/2010, Reglamento de especialidades fundamentales de las FAS.

- **Por cambio de especialidad:** El cambio de especialidad dentro de la Escala de Tropa se puede realizar por diferentes causas, y en función de las mismas se determina si la nueva especialidad pertenece a la AEO o AET.

Durante el CI el cambio de especialidad se encuentra básicamente limitado a facilitar la movilidad territorial de los MT afectados por adaptaciones orgánicas²⁶, en cuyo caso la nueva especialidad será AEO o AET en función de la situación concreta del personal afectado.

También podría tener lugar con motivo de una insuficiencia de condiciones psicofísicas o por causas sobrevenidas que le impidan ocupar destinos específicos de su especialidad fundamental o no estén capacitados para desempeñar la misma. En estos casos, el MT contraerá la obligación de suscribir un nuevo compromiso, de una duración de dos o tres años o en su defecto ajustado hasta completar el máximo de 6 años de servicios²⁷.

Por el resto de causas (alcanzar los efectivos necesarios en cada especialidad de acuerdo con las plantillas y adquirir una formación orientada a su promoción profesional), el cambio de especialidad se realizaría durante el compromiso de larga duración o cuando se tiene una relación de servicios de carácter permanente. En estos casos las nuevas EFUN serían AET.

Se puede por tanto concluir que, durante el compromiso inicial, el personal de tropa está encuadrado básicamente en una de las EFUN que conforman la AEO.

3.3. Destinos

Tras finalizar la FFE y adquirida la EFUN, los MT pasan destinados a la unidad de destino correspondiente a la plaza obtenida en la convocatoria.

La unidad de destino será una pequeña unidad propia de su EFUN de la estructura orgánica de la Fuerza (incluyendo las Compañías de Transmisiones en los BCG) y puestos AEO del Mando de Operaciones Especiales²⁸. Asimismo, se limita el tiempo máximo de permanencia en seis años²⁹.

Los MT en CI solo están sujetos a las normas generales de provisión de destinos a partir de su primera renovación, pero antes de la misma pueden ser destinados con carácter forzoso a un puesto diferente del asignado en la convocatoria si³⁰:

- No se supera la formación correspondiente a la EFUN asignada.
- Se pierde la aptitud psicofísica necesaria para desarrollar los cometidos que exige su especialidad.
- Se queda pendiente de asignación de destino.
- No se obtienen los requisitos del puesto al que fueran destinados.

Sin embargo, sí pueden optar, con carácter voluntario y sin la exigencia del desempeño del puesto durante un tiempo de mínima permanencia, a un destino diferente del asignado en la convocatoria siempre que:

- Su compromiso inicial sea de tres años.
- Hayan cumplido al menos dos tercios de su compromiso.
- El puesto al que opten pertenezca a la estructura orgánica de la Fuerza.

También pueden optar a un destino diferente si se encuentran afectados por disolución, traslado o variación orgánica de su unidad.

²⁶ Art. 8.2.c. de la Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental

²⁷ Art. 11.2 de la Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental.

²⁸ [Pun. 8.24 y Pun. 5.4.b Directiva 08/21 "Criterios elaboración y cobertura de la RPM del ET 2021-2023"](#).

²⁹ [Pun 5.1.3.10 IT \(MAPER\) 18/21 "Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares 2021-2023"](#).

³⁰ Art. 17 del Real Decreto 456/2011, Reglamento de destinos del personal militar profesional.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

En las UCO de destino realizan fundamentalmente funciones operativas de carácter ejecutivo y van adquiriendo progresivamente conocimientos más profundos de su EFUN, así como una serie de aptitudes más específicas propias del puesto táctico que ocupen. **Con carácter general se adquieran mediante actividades formativas de bajo coste y duración.**

EFUN	APTITUDES A ADQUIRIR DURANTE EL CI
AEO	- Paracaidismo - Operaciones especiales - Montaña - Buceador elemental - Buceador de asalto - Zapador anfibio - Otras

Tabla 4: Aptitudes a adquirir durante el CI

También, aunque de manera excepcional, se pueden impartir algunas aptitudes a los militares de tropa con una EFUN AET.



Esquema 4: Especialidades fundamentales y destinos durante el compromiso inicial

3.4. Duración

La duración del compromiso inicial será de seis años como máximo, contada desde el nombramiento como alumno del CDMF. Inicialmente firmará por 2 o 3 años conforme a lo recogido en la convocatoria para la plaza asignada. La fecha de este nombramiento será igualmente la de inicio para el cómputo del tiempo de servicios y el devengo de haberes. El compromiso inicial podrá:

- **Renovarse**, a petición del interesado, por períodos de 2 o 3 años, ajustando en todo caso la última renovación hasta alcanzar un máximo de 6 años de servicios. Por lo que, si las edades de ingreso varían entre los 18 y 28 años (a.i.), las edades de los MT con CI varían entre los 18 y los 34 años (a.i.).

Para las renovaciones de compromiso es preceptivo haber sido evaluado previamente y declarado idóneo³¹. Para lo cual, la Junta de Evaluación constituida en la UCO de destino debe valorar la siguiente documentación en lo que afecta al período de vigencia del último compromiso³², salvo cuando la Junta considere necesario ampliar la evaluación a todo el tiempo de servicios:

³¹ Art. 9 del Real Decreto 168/2009, 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.

³² IT 02/12 (MAPER) "Normas y procedimientos para la gestión de compromisos de los militares de complemento y militares de tropa".

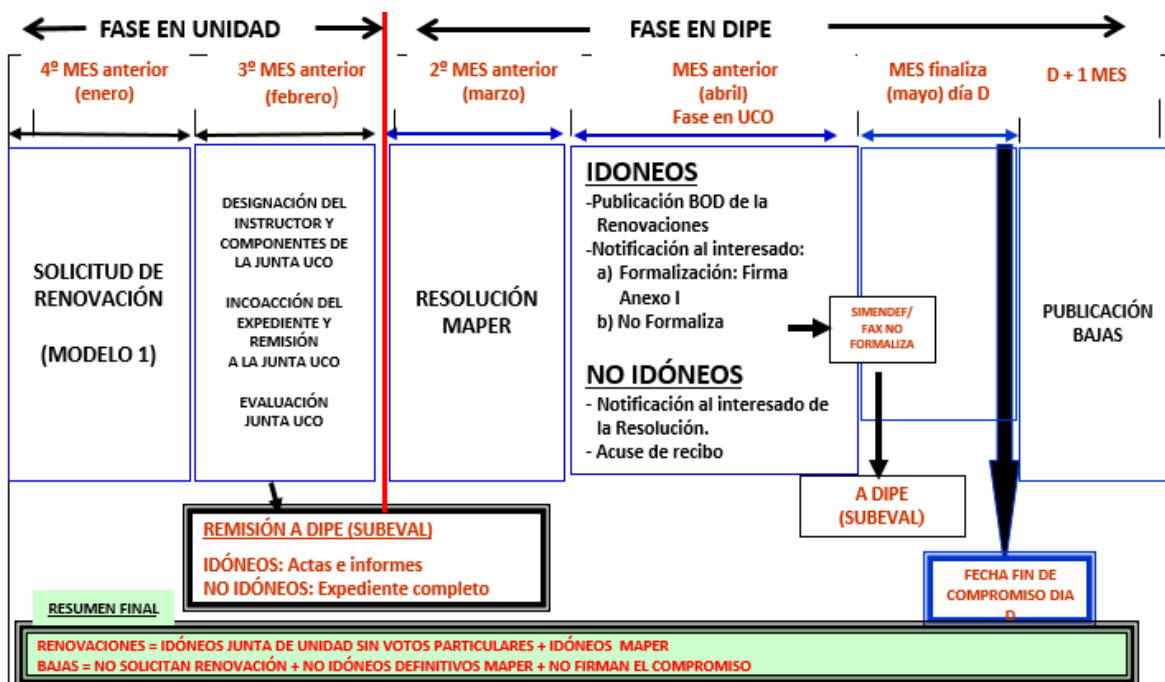
EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

DOCUMENTACIÓN	CRITERIOS GENERALES “NO IDONEIDAD” (*)
Informes personales de calificación (IPEC)	- Tener un IPEC con una calificación global negativa. - Tener calificaciones negativas en los elementos de valoración “cualidades de carácter profesional” y “cualidades personales” en dos informes personales sucesivos o en tres alternos en los últimos cinco años. ³³
Expediente de aptitud psicofísica: a) Bajas médicas temporales. b) Reconocimiento médico previo. ³⁴ c) Pruebas psicológicas previas. ³² d) Pruebas físicas (TGCF). ³²	b) y c) No realizarlos o ser declarado “No apto”. d) No acreditar tener en vigor el TGCF en el momento en que se reúne la Junta (Ser “No apto” en el reconocimiento médico previo o no realizar/superar el TGCF).
Información complementaria: a) Plan de Drogas del ET (PADET). b) Certificado de Sanciones Disciplinarias. c) Certificado de antecedentes penales (si existe). d) Informes jefes directos. e) Informe Jefe de UCO.	a) Estar sujeto a algún supuesto contemplado en el PADET. b) Tener anotadas y no canceladas dos faltas graves. c) Tener anotadas y no canceladas penas por delitos.
Hoja de servicios	
Expediente académico	

(*) Estos criterios deberán valorarse atendiendo a las circunstancias particulares del MT a evaluar. Por lo que en caso de declaración de “idoneidad” deberá adjuntarse un informe del Jefe de UCO que la justifique.

Tabla 5: Criterios generales “No idoneidad” renovación compromiso inicial

En el siguiente Esquema 5 se recoge el procedimiento para la renovación del compromiso inicial, diferenciando la fase en la UCO de destino y la fase en la Dirección de Personal del Mando de Personal del ET.



Esquema 5: Proceso para la renovación del compromiso inicial

- Ampliarse (retrasar la fecha de finalización)³⁵. No se requiere evaluación previa, y la ampliación puede realizarse:

³³ Apartado Duodécimo de la Orden Ministerial 17/2009, Procedimiento y normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

³⁴ Art. 4, 5 y 6 del Real Decreto 944/2001, Reglamento aptitud psicofísica del personal de las FAS.

³⁵ Art. 11 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- A petición del interesado:
 - Hasta finalizar una misión en el extranjero.
 - MT extranjero que habiendo cumplidos 6 años de servicio tiene solicitada la adquisición de la nacionalidad española. Se podrá ampliar hasta un máximo de 3 años. Si no se obtiene la nacionalidad se causa baja en las FAS, y si la obtiene puede suscribir el compromiso de larga duración.
- De oficio, por ingresar en un CDMF como alumnos para acceder a la Escala de Oficiales o de Suboficiales. Si durante su estancia en el mismo reúne los requisitos para ello podrá solicitar el compromiso de larga duración.
- **Prorrogarse** (no causar baja en las FAS si en el momento de finalizar la relación de servicios con las FAS el interesado se encuentra en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto)³⁶. El compromiso se prorroga de oficio, salvo renuncia expresa, hasta finalizar dichas situaciones, cesando el interesado en su destino y designándose una Autoridad para su seguimiento y control.

Se entiende como derivada del servicio toda aquella situación de incapacidad temporal que:

- Se padezca con ocasión o como consecuencia de enfermedad o accidente sufridos en el desempeño de las actividades propias de los cometidos profesionales o de la enseñanza militar de formación.
- Se produzca al ir o al volver del lugar del destino o del centro de formación.
- En todo caso, se presume, salvo prueba en contrario, derivadas del servicio las lesiones por accidentes sufridos en el interior de los recintos militares.

En estos casos, y tras haberse dado audiencia al interesado, será el Jefe de la UCO quien certifique dichas circunstancias.

- **Resolverse**, a petición del interesado o de oficio por las causas siguientes³⁷:

A PETICIÓN DEL INTERESADO	DE OFICIO	DE OFICIO POR IMPERATIVO LEGAL (*)
- Por circunstancias extraordinarias (3 primeros años del CI).	- Por insuficiencia de condiciones psicofísicas.	- Por la adquisición de la condición de militar de carrera o de militar de complemento.
- A petición expresa del interesado con un preaviso de tres meses (*).	- Por insuficiencia de facultades profesionales ³⁸ .	- Por el ingreso en un centro de formación de la Guardia Civil.
- Por el ingreso en un centro de formación del Cuerpo Nacional de Policía (*).	- Por incumplimiento, en contra de lo declarado por el interesado, de las condiciones para optar a la convocatoria para el ingreso en el CDMF.	- Por pérdida de la nacionalidad española.
- Por el ingreso en cuerpos y escalas de funcionarios o adquisición de la condición de personal laboral fijo de las Administraciones públicas y sus Organismos públicos (*).	- Por la imposición de condena por delito doloso y teniendo en cuenta el tipo de pena y la pena impuesta.	- Por pérdida de la residencia legal.
- Por pasar a la situación de servicios especiales o a prestar servicios en el sector público (*).		- Por imposición de sanción disciplinaria de resolución de compromiso.

(*) No requiere trámite de audiencia al interesado

Tabla 6. Causas de resolución del compromiso inicial

³⁶ Real Decreto 1412/2006, Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.

³⁷ Art. 118 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

Anexo IV IT 02/12 "Normas y procedimientos para la gestión de compromisos de los MILCOM y MT".

³⁸ [Instrucción 33/2021 del JEME, Criterios a aplicar en el ámbito del ET para la incoación de los expedientes de insuficiencia de facultades profesionales, como consecuencia del estudio de la colección de informes personales.](#)

3.5. Ascensos

Durante el compromiso inicial no se prevén ascensos, permaneciendo todo el compromiso con el empleo de soldado.

Si bien la legislación en vigor establece un tiempo mínimo de cuatro años de servicios para el ascenso³⁹ al empleo de cabo, en base a las atribuciones conferidas a los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos⁴⁰ en el ET se ha establecido que el primer ascenso sea a partir de la suscripción del compromiso de larga duración⁴¹.

3.6. Régimen de personal y de vida

En cuanto al régimen de personal de los MT, este viene regido por la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería y por lo que le afecte de la Ley 39/2007 de la carrera militar. Además, y cuando así se especifique y sin que contradiga la legislación específica de las Fuerzas Armadas, le son de aplicación al igual que el resto de personal de otras escalas los principios y normas del Estatuto Básico del Empleado Público⁴², el cual tiene carácter supletorio para todo el personal no incluido en su ámbito de aplicación.

El MT con compromiso inicial, y salvo que esté en situaciones administrativas en las que tengan suspendida su condición de militar, está en disponibilidad permanente para el servicio⁴³ y sujeto al régimen de incompatibilidades para el personal militar⁴⁴ que impide poder compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en determinados supuestos.

Los MT con compromiso inicial, como militares que mantienen una relación de servicios profesionales con las FAS, están sometidos al régimen de derechos y deberes de los miembros de las FAS⁴⁵ y a las leyes penales y disciplinarias militares⁴⁶.

3.6.1. Alojamiento y alimentación

Al militar de tropa se le facilitará, si lo solicita, alojamiento en la unidad⁴⁷. No obstante lo anterior, el MT en compromiso inicial que, transcurridos tres años de servicio, continúe en servicio activo y cambie de destino a otro que suponga un cambio de localidad o área geográfica, podrá optar, siempre que lo solicite y reuna los requisitos establecidos para ello, a una compensación económica por movilidad geográfica durante un periodo de tres años⁴⁸.

Igualmente pueden participar en los concursos convocados por el Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED) para la enajenación de viviendas militares desocupadas⁴⁹.

Con relación a los alojamientos de tropa (alojamientos logísticos militares), su gestión requiere compaginar el derecho a salvaguardar la intimidad y privacidad de

³⁹ Apartado Tercero de la Orden Ministerial 19/2009, Establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

⁴⁰ Art. 21.2 del Real Decreto 168/2009, Reglamento de evaluaciones y ascensos en las FAS y acceso a la condición de los militares de tropa.

⁴¹ Directiva 02/08 "Plan de Acción de Personal (PAP)" (Act. 2020).

⁴² Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto refundido Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁴³ Art. 20 del Real Decreto 96/2009, Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

⁴⁴ Ley 53/1984, Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y Real Decreto 517/1986, Régimen de incompatibilidades del personal militar.

⁴⁵ Ley Orgánica 9/2011, Derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

⁴⁶ Ley Orgánica 14/2015, Código Penal Militar y Ley Orgánica 8/2014, Régimen Disciplinario de las FAS.

⁴⁷ Art.32 del Real Decreto 984/1992, Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las FAS.

⁴⁸ Art.2 de la Ley 26/1999, Medidas de apoyo a la movilidad geográfica de miembros de las FAS.

Orden Ministerial 35/2019, se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación.

⁴⁹ Apartado Sexto de la Orden 384/2000, Aprueba el procedimiento y baremo para la enajenación por concurso de las viviendas militares desocupadas.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

los usuarios con la exigencia de control que el Mando debe ejercer en todos los ámbitos de su competencia, ya sea mediante inspecciones, revistas o registros⁵⁰.

Así, si bien tanto las inspecciones (verificar el buen funcionamiento de los servicios y el cumplimiento de las normas de régimen interior en lo relativo al uso y disfrute de los alojamientos) como las revistas (verificar el estado de policía, higiene, conservación y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y material) no requieren contar con autorización del personal alojado o usuario, sí deberá informarse a dicho personal de que se van a llevar a cabo y con la antelación suficiente que permita la presencia del que voluntariamente lo desee. El Jefe de BAE también podrá ordenar la presencia del personal alojado o usuario en la inspección o revista que se vaya a realizar.

Sin embargo, en el caso de los registros (acciones consecuencia de la existencia de indicios de la comisión de un hecho delictivo o por razones fundadas de salud pública o de seguridad), ya sea un registro personal de los militares de tropa o de sus taquillas, efectos y pertenencias que estuvieren en la unidad, se requerirá, como norma general, del consentimiento del afectado o resolución judicial. No obstante, ante la existencia de dichos indicios o razones, el jefe de la unidad podrá autorizar tales registros de forma proporcionada y expresamente motivada. Estos registros se realizarán con la asistencia del interesado y en presencia de al menos dos testigos o sólo de estos si el interesado debidamente notificado no asistiera⁵¹.

En caso de no alojarse en la unidad, su lugar de residencia será el del municipio de su destino⁵², u otro distinto siempre que cuente con autorización expresa para ello del jefe de la UCO de destino y esté en disposición de cumplir las condiciones legalmente establecidas⁵³, teniendo la obligación 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 exigen⁵⁴.

En cuanto a la alimentación en el interior de las bases, acuartelamientos y establecimientos (BAE), y salvo que se esté de guardia o se permanezca en las mismas por necesidades del servicio, será costeada en parte por el interesado (derecho minorado)⁵⁵. Igualmente el MT abonará la alimentación en caso de percepción de indemnizaciones por razón del servicio (IRS)⁵⁶ o se participe en maniobras o ejercicios en los que se cobre pluses.

3.6.2. Situaciones administrativas⁵⁷

El MT en compromiso inicial en situación de servicio activo podrá pasar a las siguientes situaciones administrativas:

PUEDEN PASAR A	NO PUEDEN PASAR A
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar. - Excedencia por cuidado de familiares. - Excedencia por razón de violencia de género. - Suspensión de funciones. - Suspensión de empleo.	- Servicios especiales. - Excedencia por prestación de servicios en el sector público. - Excedencia voluntaria por interés particular. - Situación de servicio en la Administración civil. - Reserva.

Tabla 7: Situaciones administrativas durante el compromiso inicial

⁵⁰ IT 13/05 (IGE) "Actuación en inspecciones, revistas y registros alojamientos logísticos y vestuarios" (Act 2015).

⁵¹ Art. 10 de la Ley Orgánica 9/2011, Derechos y deberes de los miembros de las FAS.

⁵² Art. 23.1 de la Ley Orgánica 9/2011, Derechos y deberes de los miembros de las FAS.

⁵³ Art. 5 y 4 Orden DEF/2096/2015, Se fijan los términos y condiciones para que el militar pueda residir en un municipio distinto al de destino.

⁵⁴ Art. 23 de la Ley Orgánica 9/2011, Derechos y deberes de los miembros de las FAS.

⁵⁵ IT 13/14 (GEMALE) "Gestión de alimentación en el ET". (Act 2016)

⁵⁶ Orden Ministerial 125/1993, Derecho a la alimentación a cargo del Estado.

⁵⁷ Real Decreto 1111/2015, Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

3.6.3. Coberturas sanitarias, bajas temporales y otros aspectos relacionados con la salud

Con la adquisición de la condición de militar de tropa se produce su inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

Si bien a partir del 1 de enero de 2011 todos los MT que han adquirido tal condición se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social, esta inclusión es únicamente a efectos de las prestaciones contributivas (Clases Pasivas)⁵⁸, ya que la cobertura de sus necesidades de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, ciertas incapacidades o lesiones permanentes⁵⁹ y cargas familiares se atiende mediante su inclusión de oficio en el Régimen Especial de Seguridad Social de las FAS cuya gestión corresponde al Instituto Social de las FAS (ISFAS). Dicha acción protectora no solo se extiende a los titulares por derecho propio sino también a sus beneficiarios.

No obstante lo anterior, la asistencia sanitaria en caso de formar parte de contingentes militares españoles destacados en misiones internacionales, de fuerzas expedicionarias, estar embarcado o participando en ejercicios tácticos, así como la que se desarrolle en el ámbito logístico-operativo o en el del destino, será prestada por la Sanidad Militar⁶⁰.

Junto a las coberturas del ISFAS, los MT están cubiertos, entre otros, por los siguientes seguros de carácter profesional⁶¹:

- En territorio nacional:
 - Seguro colectivo contratado por el Ministerio de Defensa para en caso de fallecimiento por cualquier causa o invalidez permanente absoluta para toda profesión u oficio, sean o no en acto de servicio.
 - Seguro de responsabilidad civil.
- En operaciones en el exterior:
 - Indemnizaciones nacionales⁶² (abarcen también acciones terroristas⁶³) e internacionales (Naciones Unidas, etc).

Con relación a las bajas temporales⁶⁴, las cuales pueden tener su origen en Contingencia común (situación derivada de accidente o enfermedad común) o en Contingencia profesional (situación motivada por una insuficiencia derivada del servicio), tanto su concesión como el alta serán acordadas por el Jefe de la UCO, previo dictamen o informe médico de la Sanidad Militar o, en su caso, del facultativo que corresponda en el ámbito de la protección social.

El tiempo que dure la baja, el MT permanecerá en el lugar donde tenga autorizado su domicilio habitual, salvo dictamen o informe médico desfavorable. También podrá residir en lugar distinto del domicilio habitual con la autorización expresa del Jefe de la UCO.

⁵⁸ Disposición adicional tercera del RDL 8/2015, Texto refundido de la Ley General Seguridad Social.

⁵⁹ Incapacidad permanente parcial, lesiones permanentes no invalidantes y complemento de gran invalidez (Art. 3.2 del Real Decreto 1087/2015, Procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas (...) derivado de su inclusión en el R.G. de la Seguridad Social).

⁶⁰ Disposición adicional quinta de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

⁶¹ Más información en Intranet DEFENSA // Ejército de Tierra // ASISTENCIA AL PERSONAL // Seguros ⇒ Documentación y Enlaces relacionados.

⁶² Real Decreto-Ley 8/2004, Indemnizaciones a los participantes en operaciones internacionales de Paz y seguridad e Instrucción 211/2004, Indemnizaciones a los extranjeros al servicio de las FAS que participen en operaciones internacionales de Paz y Seguridad.

⁶³ Real Decreto 671/2013, Reglamento de la Ley 29/2011 de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

⁶⁴ Instrucción 1/2013, Normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Durante la realización de navegaciones, ejercicios u operaciones, cuando la situación y necesidades del servicio lo requieran y a propuesta del servicio médico de la unidad, se permanecerá en los servicios de sanidad de la Base, Acuartelamiento o Establecimiento, Red Sanitaria Militar de la plaza o lugar habilitado.

Durante el periodo de baja temporal, ya sea por una contingencia común o profesional, se percibirá el 100% de las retribuciones que correspondan⁶⁵.

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos correspondientes, se detecta que la insuficiencia de condiciones psicofísicas para el servicio, motivada por lesión o enfermedad, se presume definitiva o han transcurrido seis meses desde que le fue apreciada o al finalizar el compromiso que tenga firmado, se iniciará un expediente de insuficiencia de condiciones psicofísicas⁶⁶.

El afectado cesa en su destino y mantiene la misma situación administrativa, prorrogándose, en su caso, el compromiso hasta la conclusión del referido expediente. Como resultado del mismo se puede determinar su pase a retiro, resolver el compromiso o continuar en servicio activo, en cuyo caso cabe la posibilidad de ser declarado apto con limitación para ocupar determinados destinos⁶⁷, momento en que quedará a disposición del MAPER pendiente de asignación de destino.

En este último caso, si dicha limitación es como consecuencia del servicio, el MT podrá solicitar la habilitación de una vacante adecuada a dicha limitación en una relación de puestos a determinar por el Jefe de Estado Mayor en el término municipal de su elección⁶⁸.

Si la limitación no es consecuencia del servicio, tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes, adecuadas a su condición psicofísica, que se asignen por antigüedad en las relaciones de puestos militares correspondientes a unidades ubicadas en el mismo término municipal que su última unidad de destino en territorio nacional. Este derecho se mantendrá durante seis meses desde la resolución del expediente⁶⁹.

En cuanto a otros aspectos relacionados con la salud, el MT debe prestar especial atención y cuidado a la misma y a la prevención de conductas que atenten contra ella. Asimismo, debe considerar la educación física y las prácticas deportivas como elementos básicos en el mantenimiento de las condiciones psicofísicas necesarias para el ejercicio profesional⁷⁰.

Para evaluar su aptitud psicofísica, se puede someter al MT a reconocimientos, pruebas y análisis con carácter obligatorio, encaminados a detectar estados de intoxicación y el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas⁷¹. Igualmente se le someterá, previo reconocimiento médico, a la realización de unas pruebas físicas con carácter periódico⁷² a nivel individual ("Test general de la condición física"⁷³).

⁶⁵ Real Decreto 956/2018, Se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes.

Instrucción 77/2018 que modifica la Instrucción 1/2013 Normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar.

⁶⁶ Art. 121.2 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

⁶⁷ *Ibíd.* Art. 120.3

⁶⁸ Art. 18.1 Real Decreto 456/2011, Aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

⁶⁹ *Ibíd.* Art. 18.2.

⁷⁰ Art. 40 del Real Decreto 96/2009, Reales Ordenanzas para las FAS.

⁷¹ Art. 83.2 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

⁷² Orden Ministerial 54/2014, Pruebas físicas periódicas a realizar por el personal de las FAS.

⁷³ IT 03/15 (MADOC) "Test general de la condición física (TGCF)" (Act. 2020).

3.6.4. Retribuciones

En relación con las retribuciones, en la Tabla 9 se recogen las retribuciones e indemnizaciones brutas mensuales mínimas y las más habituales, así como otros posibles incentivos a percibir por los alumnos de los CDMF y los MT una vez suscrito el compromiso inicial, en función del empleo, unidad de destino, el puesto que ocupan, años de servicio y diferentes complementos. (Ver Anexo I).

	Grupo Clasif	Retri. / Indem. bruta mensual		Incentivos por años de servicio (*)
		Mínimo	Más habituales (**)	
ALUMNO FFGM	C 2	393,72 €	393,72 €	
SDO CI (FFE)		1.157,20 €	1.157,20 €	
SDO CI		1.288,34 €	1.420,13 €	1.968,54 €

(*) Un pago único al cumplir 3 y 5 años de servicio estando destinado en determinadas Unidades

(**) SDO CI: CSCE (T6), CDE Mínimo y no percibe indemnización por residencia

Tabla 8: Retribuciones brutas mínimas y máximas CI

A estas retribuciones brutas habría que deducir: La retención IRPF, Huérfanos ET (1% del sueldo base) a partir del 2º año del CI, ISFAS (C2= 23,64€), derechos pasivos (C2= 27€) y cuota de la Seguridad Social por desempleo.

Con relación a la cuota de la Seguridad Social por desempleo, esta es causa del derecho a la protección por desempleo que tienen los MT con una relación de servicios de carácter temporal y que será el 1,6 por 100 sobre las remuneraciones totales que con carácter mensual tenga derecho a percibir o las que realmente perciba, de ser éstas superiores (por atrasos, etc.), incluyendo la parte proporcional de la paga extraordinaria en cada uno de los meses.

Como caso particular, en aquellos casos en el que el MT cese en el destino por la apertura de un expediente de insuficiencia de condiciones psicofísicas y siempre que la misma esté relacionada con el servicio, y cumpla una serie de requisitos y condiciones, percibirá hasta la resolución del expediente, además de las retribuciones propias de la situación, un importe en base al CSCE del puesto que ocupaba, paga adicional meses de junio y diciembre y el CDE que haya percibido en los seis meses anteriores al hecho causal⁷⁴.

3.6.5. Derechos de carácter laboral y medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional

Sin menoscabo de la disponibilidad permanente para el servicio, los MT con CI tienen derecho a disfrutar de los permisos, vacaciones y licencias establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado (AGE), pero con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios, y prevaleciendo las necesidades del servicio sobre las fechas y duración de las mismas, si bien las limitaciones que se produzcan deberán ser motivadas⁷⁵.

Igualmente le serán de aplicación, con las adaptaciones necesarias, las normas y criterios relativos a la igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar recogidos para el personal de la AGE⁷⁶.

Junto a los 22 días hábiles anuales, o los que correspondan en función del tiempo de servicios computable durante el año o de los años de antigüedad, a disfrutar como vacaciones retribuidas, los permisos y licencias a los que tienen derecho los MT son⁷⁷:

⁷⁴ Art. 5.2 del Real Decreto 1314/2005, Reglamento de retribuciones de las FAS.

⁷⁵ Art. 22 de la Ley Orgánica 9/2011, Derechos y deberes de los miembros de las FAS.

⁷⁶ Art. 6.2 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

⁷⁷ Orden DEF/253/2015 Régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

PERMISOS	LICENCIAS
- Por asuntos particulares. - Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de 1º o 2º grado de consanguinidad o afinidad. - Por traslado de domicilio. - Por exámenes finales. - Por cursos de la Administración civil o de reorientación profesional. - Por cumplimiento de un deber inexcusable. - Por conciliación vida personal, familiar y profesional (matrimonio, reproducción asistida, personas dependientes, exámenes prenatales y parto, adopción y acogimiento, paternidad, lactancia). - Permisos por razón de violencia de género.	- Por asuntos propios. - Por estudios.

Tabla 9: Permisos y licencias a disfrutar por los MT con CI.

Con relación a la jornada general y horario de trabajo⁷⁸, también podrán acogerse a:

- Medidas de flexibilidad horaria, por: tener a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad o con enfermedad grave, personal APL cuando sea necesario por prescripción médica, y por razón de violencia de género.
- Reducción de jornada, además de los supuestos de flexibilidad horaria, por: razón de la guarda legal de un menor de 12 años siendo familia monoparental, cuando el otro progenitor, también militar, esté participando en una operación, despliegue o misión en el extranjero o en territorio nacional, por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados y para víctimas del terrorismo.
- Adaptación progresiva de la jornada tras finalización de un tratamiento médico de radioterapia o quimioterapia.
- Descansos obligatorios por la prestación de guardias, servicios o periodos de instrucción continuada que exigen dedicación exclusiva y presencia ininterrumpida de 24 horas o más.
- Descansos adicionales por guardias o actividades militares de duración inferior a 24 horas ininterrumpidas que supongan un incremento de la jornada o se hayan realizado en fin de semana o festivo, o actividades que supongan varios días de ausencia de la localidad de destino distintas a maniobras, ejercicios o análogas⁷⁹.

En cuanto a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, cuando concurren circunstancias excepcionales, entendidas estas como problemas graves de salud, discapacidad o dependencia que pudieran sucederle al propio interesado o bien padecidas en su núcleo familiar (cónyuge no separado ni divorciado o la pareja de hecho, los hijos y los ascendientes), se esté destinado en una localidad distinta a la de residencia del núcleo familiar y se requieran especial dedicación y cuidado diario, se podrá solicitar la valoración de la situación a los efectos de una posible comisión de servicio no indemnizable o asignación temporal de un destino.⁸⁰

3.6.6. Comportamiento y actuación profesional

El comportamiento y actuación profesional de los MT se regirá por los principios éticos y reglas de comportamiento definidos por las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas⁸¹, código de conducta de los militares, y de acuerdo a la Constitución y resto del ordenamiento jurídico.

⁷⁸ Orden DEF/1363/2016, Regula la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las FAS.

⁷⁹ Ver Escrito DIGENPER "Criterios sobre días adicionales", de fecha 12FEB20.

⁸⁰ IT 19/14 (MAPER) "Medidas de gestión del personal militar del ET ante circunstancias excepcionales" (Act. 2018).

⁸¹ Real Decreto 96/2009, Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

En caso de inobservancia de dichos principios y reglas, y en particular de lo establecido en el ámbito de la disciplina, la jerarquía y la unidad, los MT podrán ser sancionados, en su caso, según lo dispuesto en el Código Penal Militar⁸² y en el Régimen Disciplinario de las FAS⁸³.

Las faltas disciplinarias (leves, graves y muy graves) podrán ser sancionadas con: Reprensión, privación de salida, arresto, sanción económica, pérdida de destino, suspensión de empleo, separación del servicio o resolución de compromiso.

El procedimiento sancionador deberá respetar los derechos a la presunción de inocencia, información de la acusación disciplinaria, audiencia previa, defensa del infractor, utilización de los medios de prueba pertinentes y derecho a interponer los recursos correspondientes.

En relación con la defensa del infractor, el MT podrá contar con el asesoramiento y la asistencia de un abogado en ejercicio o de un militar de su confianza con la formación adecuada que elija al efecto.

Y en cuanto a la imposición de una sanción de arresto, este impedirá la resolución o la finalización de compromiso hasta su cumplimiento.

3.6.7. Otros derechos de carácter individual

Entre los diferentes derechos fundamentales reconocidos en la Constitución cabe señalar los relativos al respeto a la dignidad de la persona y al principio de igualdad⁸⁴, derechos que pueden ser seriamente amenazados y para los que se han establecido unos protocolos de actuación ante posibles conductas constitutivas de acoso laboral⁸⁵, acoso sexual y por razón de sexo⁸⁶.

Además, junto al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres⁸⁷, se ha constituido en el ámbito del ET (Mando de Personal) una Unidad de Protección frente al Acoso (UPA)⁸⁸, la cual, siendo una unidad externa a la cadena orgánica de mando, 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. Para lo cual, tiene como función principal el proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima mediante la realización de labores de prevención, protección, control y seguimiento.

3.7. Acciones de apoyo

Dentro de las acciones incluidas en el Plan de Calidad de Vida del ET⁸⁹, los MT en compromiso inicial cuando se incorporan a su UCO de destino reciben una serie de apoyos dirigidos a favorecer su integración en el destino y puesto de trabajo, así como para solucionar los problemas e inconvenientes que habrán de afrontar tanto él como su familia como consecuencia del desempeño de sus cometidos profesionales, y en especial de su obligada movilidad geográfica, además de facilitar su relación con la sociedad civil⁹⁰. Estos apoyos se dividen en:

⁸² Ley Orgánica 14/2015, Código Penal Militar.

⁸³ Ley Orgánica 8/2014, Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

⁸⁴ Art. 10 y 14 de la Constitución Española.

⁸⁵ [Resolución 430/07659/2021, Protocolo de actuación del MINISDEF frente al acoso profesional en las FAS](#) IT 13/19 (MAPER) "Procedimiento para la tramitación de las denuncias de acoso laboral en el ET".

⁸⁶ Resolución 400/38199/2015, 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 FAS. Instrucción 66/2019, del Subsecretario de Defensa, se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.

⁸⁷ Orden Ministerial 51/2011, Regula la estructura y funcionamiento del Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas. Para más información ir a: <http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/digenper/o mi/>

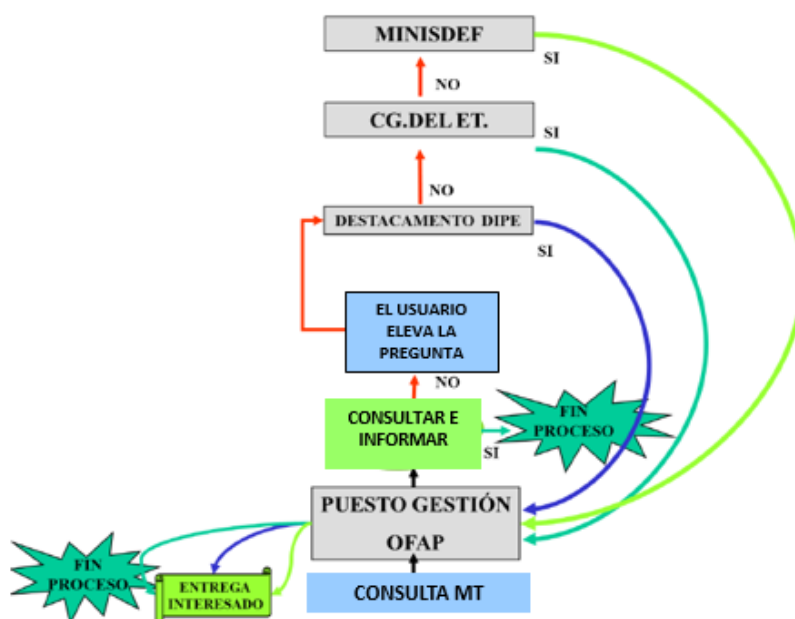
⁸⁸ Orden DEF/482/2016, Regulan las Unidades de Protección frente al Acoso. Para más información ir a: [Página principal ET / PERSONAL / Unidad de protección frente al acoso \(UPA\)](#)

⁸⁹ Directiva 04/08 (EME/DIVLOG) "Plan marco de calidad de vida en el Ejército de Tierra".

⁹⁰ Directiva 12/15 (MAPER) "Plan de apoyo al personal en el Ejército de Tierra".

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- Plan de acogida de la UCO, donde se le informa, entre otros, sobre la organización, misión y cometidos y otros aspectos particulares de la UCO.
- A cargo de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP)⁹¹ ubicadas en las BAE:
 - Información para la vida en las BAE: Ubicación y medios de transporte, UCO ubicadas, servicios e instalaciones, horarios, etc.
 - Información sobre la localidad de destino: Posibilidades de vivienda, mudanzas, empadronamiento, centros de enseñanza, centros de salud, etc.
 - Información sobre asistencia religiosa, letrada, seguros, ayudas sociales.
 - Información de interés profesional, formativo y general a través del Servicio de Atención Telefónica al Soldado y Marinero e INFOTROPA⁹². Este servicio se estructura en cuatro niveles, de forma que bien por intranet o por vía telefónica, cada nivel va atendiendo las consultas planteadas en función del ámbito competencial asignado. Así, si un nivel inferior recibe una consulta que no puede atender es remitida al nivel superior.



Esquema 6: Servicio de Atención telefónica al Soldado y Marinero e INFOTROPA vía intranet

- Apoyo a los MT en operaciones fuera del territorio nacional y a sus familias⁹³.
- Apoyo en caso de ser herido y a los familiares de heridos y fallecidos⁹⁴.

Otro aspecto importante dentro de las acciones de apoyo a los MT cuando se incorporan a su UCO es el relativo a la orientación para su desarrollo profesional⁹⁵. Para ello existe un protocolo⁹⁶ para ayudar a los MT a tomar decisiones relativas a su trayectoria profesional de un modo realista y acorde a sus capacidades y condiciones personales, a los cambios y retos que se puede encontrar a lo largo de su compromiso inicial y a las necesidades del ET. Una tutoría personalizada y continua por parte de una serie de agentes orientadores (institucionales, educativos, profesionales y socio-profesionales) y bajo la dirección del Mando de Personal del ET⁹⁷.

⁹¹ Orden 216/2004, Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas e IT 12/12 (MAPER) "Normas de funcionamiento de las oficinas de apoyo al personal y puntos de información".

⁹² Normas generales de utilización de INFOTROPA, DIGEREM, 2004.

⁹³ IG 01/05 "Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional".

IT 05/17 (MAPER) "Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional".

⁹⁴ IT 11/19 (MAPER) "Apoyos del Sistema de Personal en caso de fallecimiento o herido, sea o no en acto de servicio". (Act DIC19)

⁹⁵ Orden Ministerial 2/2009, Desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería.

⁹⁶ Anexo IV y V de la IT (MAPER) 20/15 "La orientación profesional en el ET".

⁹⁷ Directiva 11/15 "Orientación profesional en el ámbito del ET".

Entre los aspectos más significativos de dicho protocolo destaca la constitución en cada UCO de destino de un Equipo de Orientación Profesional, cuyo jefe será el Suboficial Mayor de la Unidad, y que se integra en el Sistema Informático de Orientación Profesional (SIOT) dirigido por la Sc. de Orientación de la Dirección de Personal del ET, y que realiza su labor mediante entrevistas y acciones de información y seguimiento a los MT, así como otras acciones de apoyo que les faciliten la consecución de los objetivos que se hayan podido marcar durante las tutorías.

Asimismo, podrá contar para todo lo relacionado con sus intereses profesionales, personales y sus condiciones de vida con el apoyo del Cabo Mayor que, en su caso, pudiera estar destinado a nivel de su unidad tipo compañía o grupo.

Junto a lo anterior, existen otros canales de comunicación con la Sc. de Orientación (enlace telefónico, videoconferencias, entrevistas personales, correo electrónico personal), o bien de difusión de información con origen en dicha Sección (publicación de noticias de interés, conferencias, correos masivos, carga de información personal en el portal personal, APP “ET ORIENTA”, ETC).

3.8. Acción social

Los militares de tropa con compromiso inicial están también bajo la cobertura del sistema de acción social del Ministerio de Defensa y del Ejército de Tierra⁹⁸.

En el sistema de acción social, se establecen tres líneas de actuación que también podrán ser extensibles a los beneficiarios de los titulares del derecho y que para los MT en compromiso inicial son:

- Ayudas económicas de acción social para cubrir contingencias (fallecimientos o heridos, situaciones de necesidad, etc).
- Prestaciones de asistencia al personal militar que incluyen lo relativo a:
 - Alojamientos militares.
 - Residencias militares de acción social de descanso (RMASD) y apartamentos⁹⁹.
 - Residencias militares de acción social de estudiantes (RMASE), principalmente para realizar estudios de preparación para la promoción y/o el acceso directo a la Escala de Suboficiales y/o de Oficiales de los distintos Cuerpos del ET¹⁰⁰.
 - Campamentos juveniles nacionales y extranjeros, viajes y residencias en el extranjero suscritas mediante acuerdos internacionales.
 - Centros deportivos y socioculturales militares (CDSCM)¹⁰¹.
 - Centros de educación infantil y guarderías.
- **Ayudas comunes de acción social:** Por discapacidad, becas de estudio de los hijos y para sufragar gastos originados por la formación dirigida a la promoción profesional del personal militar (cursos para obtener titulaciones o preparatorios).

Dentro de la acción social están también las bonificaciones en el uso de medios de transporte. Dada la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad permanente para el servicio y, en muchos casos, la circunstancia de alejamiento de los domicilios habituales, los billetes de viajes por cuenta propia están subvencionados, con las empresas y para las clases de acomodación que se acuerde, en un 65% si es por ferrocarril¹⁰² y hasta un 50 % si es por vía marítima¹⁰³.

⁹⁸ Orden DEF/1459/2015, Plan de Acción Social del Personal Militar.

⁹⁹ Se exceptúan las ofertadas en temporada estival por el sistema de asignación por sorteo, las cuales se registrarán por lo publicado en la correspondiente convocatoria (Normas DIAPER 30JUN17).

¹⁰⁰ IT 10/11 “Clasificación, uso, funcionamiento residencias militares de acción social ET” (Act. 2012).

¹⁰¹ Excepto “La Dehesa” en Madrid, “Rey Juan Carlos I” en Valencia, “Hípica G. Bañuls” en Melilla y Centro Cultural de los Ejércitos en Ceuta (Normas DIAPER 30JUN17).

¹⁰² Convenio Ministerio de Defensa-Renfe Operadora.

¹⁰³ Orden Ministerial 35/2006, Bonificación al personal militar de las tarifas de pasaje en compañías de transporte marítimo.

Igualmente hay convenios con compañías de transporte por carretera (autobús) con bonificaciones que pueden variar entre un 10 y un 50%¹⁰⁴.

Además, el MT con compromiso inicial, en su condición de asociado de número del Patronato de Huérfanos del ET, desde el momento en que adquiere dicha condición tiene para sus derechohabientes, llegado el caso, todas las coberturas que este organismo ofrece a los huérfanos de sus asociados¹⁰⁵.

3.9. Promoción profesional

Si bien durante el compromiso inicial no se producen ascensos a empleos superiores, sí hay las siguientes posibilidades de promoción profesional:

Transcurrido al menos un año de tiempo de servicios, los MT pueden optar por promoción interna a la enseñanza militar de formación para la incorporación a la Escala de Suboficiales del ET. Se les reservará al menos el 80 por ciento de las plazas convocadas. Siendo el requisito de edad no tener cumplidos los 34 años en caso de no exigir titulación previa o 36 en caso de exigencia del título de Técnico Superior, excepto [para Aviación del ET que serán 24 y 27 años respectivamente](#)¹⁰⁶. También se les podrá reservar plazas para el ingreso por promoción en la Escala de Oficiales del CGET [y con los mismos requisitos de edad, salvo para el ingreso con exigencia previa de titulación de grado universitario que son 38 años](#).

Para apoyar dichos procesos de promoción profesional, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), en coordinación con la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER) del ET, organiza periódicamente, ya sea en la modalidad presencial en la UCO de destino como a distancia, el Curso de Formación de Apoyo al Personal Militar para Ingreso en los Centros Docentes Militares de Formación, para la incorporación a las Escalas de Oficiales y de Suboficiales¹⁰⁷.

En el ET, y entre otras acciones encaminadas a la promoción profesional, señalar:

- Por la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER):
 - Cursos de preparación para facilitar el ingreso por promoción en la Escala de Suboficiales a desarrollar en régimen de internado en una RMASE¹⁰⁸.
- Por la Dirección de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación (DIEN)
 - Formación en idiomas¹⁰⁹: Con la finalidad de incrementar el nivel de idiomas del personal MT, tanto para apoyar su preparación para el acceso por promoción a la Escala de Suboficiales, como su promoción en la escala cuando se suscriba el compromiso de larga duración (ascensos, destinos, acceso a permanente, etc), se llevan a cabo: Cursos de idiomas presenciales (intensivos, ordinarios, inmersión) o enseñanza a distancia (licencias on-line por UCO).

También hay programas de becas individuales para el coste de la matrícula en Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI) u otros centros de idiomas que proporcionen certificaciones oficiales de interés para las FAS¹¹⁰. Estas becas son incompatibles con las ayudas de acción social por este motivo.¹¹¹

¹⁰⁴ Más información en Intranet DEFENSA//Tierra //ARMAMENTO Y APOYO LOGÍSTICO//Transportes.

¹⁰⁵ Orden DEF/2108/2010, Reglamento del Patronato de Huérfanos del Ejército de Tierra.

¹⁰⁶ [Art. 16 del Real Decreto 309/2021, Reglamento de ingreso y promoción en las FAS.](#)

¹⁰⁷ Orden DEF/780/2011, Normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para acceder a las escalas de suboficiales.

¹⁰⁸ [Para más información "Cursos 2020-21, ver BOD nº 160 de 07AGO20 \(pp 19894-19904\)".](#)

¹⁰⁹ [Para más información "Convocatoria Fase preparatoria 2020/2021 para la incorporación a la ES CGET".](#)

¹¹⁰ Plan formación de idiomas ET y NT 03/15 (MADOC) "Apoyo a la formación de idiomas en el ET" (Act 2016)

¹¹¹ Orden DEF/738/2019, Se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la formación de idiomas para personal militar del Ejército de Tierra.

https://colabora.mdef.es/et/MADOC/BECAS/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/Inicio.aspx

¹¹¹ Real Decreto 887/2006, Reglamento General de Subvenciones.

Asimismo, los MT, como integrantes de la Administración General del Estado, podrán acogerse al abanico de acciones formativas, tanto on-line como presenciales, que periódicamente convoque el Instituto Nacional de Administraciones públicas¹¹².

3.10. Cambio de actividad profesional

Para apoyar los procesos de cambio de actividad profesional del personal militar, el MINSDEF cuenta con un Plan Integral de Orientación Laboral (PIOL)¹¹³, cuyo objetivo es que aquellos MT que deseen iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que desempeñen puedan conseguirlo con éxito.

Para ello es imprescindible que los MT dispongan de las titulaciones o certificaciones profesionales adecuadas en cada caso. Así, DIGEREM tiene en marcha los siguientes programas:

- Programa de equivalencias de titulaciones académicas y laborales.
- Programa de procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales (PEAC)¹¹⁴.

Y cuyos objetivos son promover y alcanzar homologaciones, convalidaciones o reconocimientos en el ámbito laboral civil de la formación obtenida en el ámbito de la enseñanza militar y a través de la experiencia profesional o vías no formales de formación respectivamente.

El cambio de actividad profesional se concreta en dos ámbitos: El acceso a las administraciones públicas y la incorporación al mercado laboral.

3.10.1. Acceso a las administraciones públicas.

El tiempo de servicios en las Fuerzas Armadas se valorará como mérito en los sistemas de selección de cuerpos, escalas y plazas de personal funcionario y actividades laborales en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y del personal al servicio de la Administración de Justicia en los supuestos en que sus funciones guarden relación con los servicios prestados, aptitudes o titulaciones adquiridas como militar durante los años de servicio¹¹⁵.

Por otro lado, y transcurridos al menos cinco años de tiempo de servicios:

- En las convocatorias para el acceso a cuerpos o escalas de [funcionarios](#) adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos [y como personal estatutario de la Red Hospitalaria de la Defensa](#), que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se les reservará, al menos, un 50 % de las plazas.

A esta reserva de plazas también podrán optar los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta en el momento de publicación de las respectivas convocatorias, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el Art. 19 de la Ley 8/2006¹¹⁶.

¹¹² A título de ejemplo, ver Resolución de 24 de enero de 2017, del INAP, por la que se convocan actividades formativas on-line en materia de ofimática para los empleados públicos de la AGE.

¹¹³ OM 30/2018, Plan Integral de Orientación Laboral para el personal militar del Ministerio de Defensa.

¹¹⁴ RES 13JUN19 Convenio MINISDEF, Ministerio de Educación y Comunidad Autónoma Aragón, realización de actuaciones en materia de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vía son formales de formación para militares con relación de servicios de carácter temporal.

¹¹⁵ Art. 1 del Real Decreto 999/2002, Valoración como mérito del tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como (...) militar profesional de tropa y marinería (...) y la reserva de plazas para militares profesionales en el acceso a la AGE.

¹¹⁶ Modificación a la Ley 8/2006 introducida por la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado 2018

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Además, del total de plazas reservadas se establecerá una reserva no inferior al 15 por ciento para los militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos 10 años de compromiso¹¹⁷.

A título de ejemplo, en la Tabla 11 se recogen las plazas, titulaciones y UCO tipo de destino de **acceso libre para personal laboral** reservadas para MTM publicadas en JUL21: Total plazas: 156. Plazas reservadas: 130 (83,3%)¹¹⁸:

Grupo Profesional	Titulación requerida	Plazas (Tot/Res)	Áreas de actividad	UCO tipo destino
M1	Técnico Grado Superior	53 / 44	- Automoción - Dirección de cocina - Higiene bucodental - Laboratorio Análisis y Control de Calidad - Sistemas de Telecomunicación e informáticos	Hospitales y centros sanitarios Centros docentes militares
E2	Técnico Grado Medio o Bachillerato	25 / 22	- Conducción de vehículos (Permisos varios)	Residencias militares USBA y USAC Parques y centros de Mantenimiento /Maestranzas
	Técnico Grado Medio	71 / 64	- Inst. Producción de calor - Inst. de Telecomunicaciones - Inst. Frigoríficas y de Climatización - Manto. Electromecánico - Navegación y pesca litoral - Carrocería	

Tabla 10: Reserva de plazas de personal laboral en MINISDEF para MT el año 2021

Además, se están reservando plazas el acceso a la Escala de Científicos Superiores de la Defensa¹¹⁹, siendo las titulaciones exigidas las de Ingeniero, Licenciado, Arquitecto o Grado. En la convocatoria del año 2021, de las 53 plazas ofertadas se han reservado 40.

- Para el acceso a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil se les reservará un mínimo del 40 % de las plazas, sin que en ningún caso dicha reserva pueda superar el 50 %. Siendo el requisito de edad no haber cumplido ni cumplir los cuarenta y un (41) años en el año de la convocatoria, y estar en posesión del Graduado de la ESO o superior.
- Para el ingreso en la Escala Básica de la Policía Nacional se les reservará un máximo del 20 % de las plazas. Sin límite de edad y con exigencia del título de Bachillerato o equivalente.
- Ingreso en determinadas Policías locales, previo acuerdo entre el Ministerio de Defensa y las correspondientes corporaciones locales¹²⁰.

¹¹⁷ Modificación a la Ley 8/2006 introducida por la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado 2020

¹¹⁸ Resolución 28/07/21 de la Secretaría de Estado de la Función Pública. Para más información ver: <http://www.defensa.gob.es/portalservicios/procesos/personallaboral/>

¹¹⁹ RES 400/38287/2021 (BOD nº 140 de 20 de julio de 2021)

¹²⁰ A título de ejemplo, Ver RES 420/38123/2019 "Convenio con 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" (BOD 96 de 17MAY19).

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- Para el ingreso en el Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera (Especialidad Marítima) se reservará un mínimo del 20 por cien de las plazas, sin que en ningún caso dicha reserva pueda superar el 60 por ciento.

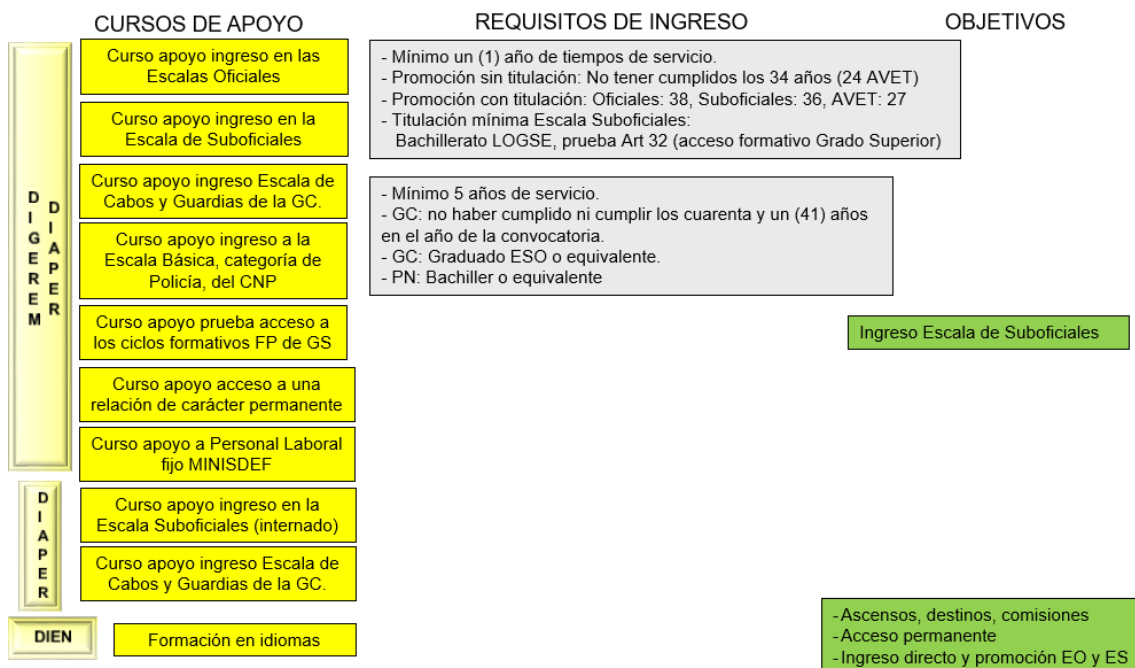
Para apoyar dichos procesos de promoción profesional, DIGEREM, en coordinación con la DIAPER del ET, organiza periódicamente para los militares de tropa, ya sea en la modalidad presencial en la UCO de destino como a distancia, los siguientes cursos de **apoyo a la preparación de las pruebas para ingreso en¹²¹**:

- La Escala de Oficiales del CGET.
- La Escala de Suboficiales del CGET
- La Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.
- La Escala Básica, categoría Policía, del Cuerpo Nacional de Policía.
- El acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior.
- El acceso a una relación de servicios de carácter permanente
- El acceso a Personal Laboral fijo del MINISDEF.

Asimismo, se ha venido organizando hasta el año 2016 el Curso de Formación de Apoyo a MT para la obtención del título de Graduado en ESO para todos aquellos MT en compromiso inicial que no lo tenían, ya que accedieron a la condición de militar de tropa obteniendo una plaza de Nivel 2 de estudios (Graduado escolar o 2º ESO)¹²². (Este título es requisito necesario para la suscripción del compromiso de larga duración y para el acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil).

Dentro del Ejército de Tierra, y entre otras acciones encaminadas al cambio de actividad profesional, cabe señalar:

- Por parte de la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER):
 - Fases intensivas de preparación para el acceso en la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.



Esquema 7: Cursos de apoyo promoción profesional y acceso a las administraciones públicas

¹²¹ Para más información sobre los cursos 2020-21, ver BOD nº 160 de 07AGO20 (pp 19894-19904).

¹²² Los últimos MT ingresados con nivel 2 fueron en el año 2011.

3.10.2. Incorporación al mercado laboral

Dentro de las medidas conducentes a facilitar la plena incorporación laboral de los MT al término de su compromiso inicial o de sus sucesivas renovaciones con las FAS, cabe señalar las siguientes:

- De carácter formativo:

- Certificados de Profesionalidad¹²³:

La DIGEREM en coordinación con la DIAPER, y mediante un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), organiza periódicamente y de forma presencial en las UCO los cursos de Formación para el Empleo para la adquisición de determinadas competencias, y en su caso, para la obtención de determinados Certificados de Profesionalidad. Estas enseñanzas, que si bien no son un título académico, proporcionan un certificado oficial de los conocimientos y competencias profesionales adquiridas, con validez en todo el territorio nacional y especialmente útil para la incorporación al mercado de trabajo (informática, redes y páginas web, vigilantes seguridad, carnets de conducir, transporte y atención sanitaria, jardines y parques, fontanería, albañilería, monitor deportivo y socorrismo, gestión microempresas, pintura vehículos, etc). Los cursos son financiados por el SEPE y los programas proporcionados por sus Direcciones Provinciales.

- Formación encaminada a la obtención de títulos de Técnico de Grado Medio del sistema educativo general:

La enseñanza en las FAS al ser modular y con reconocimiento oficial permite al personal MT, mediante la convalidación de módulos que ya posee de la enseñanza de formación (por cada una de las EFUN adquiridas durante la enseñanza de formación hay establecidas unas titulaciones de Técnico de Grado Medio de referencia) y la adquisición de otros nuevos, obtener un título de TGM¹²⁴. Siendo dos las vías principales:

- Los certificados de profesionalidad, que al estar organizados por Módulos Formativos asociados a cada Unidad de Competencia posibilitan su certificación y posterior convalidación dependiendo del título que se pretenda cursar, facilitan la consecución de un título reglado de técnico de grado medio. Para lo cual, en el ámbito del ET se están llevando a cabo las siguientes acciones¹²⁵:
 - A la hora de seleccionar los certificados a impartir en las UCO se incluyen aquellos más directamente relacionados con dichos títulos.
 - Se está impulsando la acreditación de las instalaciones militares y la formación del profesorado necesario para impartir dichos certificados.
 - Proyecto de adaptación del Sistema de Instrucción y Adiestramiento del ET (SIAE) para facilitar la obtención de los certificados de profesionalidad, siempre que estos sean compatibles con los programas de instrucción complementaria de las unidades de la Fuerza
- O bien, mediante la enseñanza presencial, semipresencial o a distancia en los centros docente militares, para lo cual ya se ha conseguido la acreditación de la ACLOG y la ACAB por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) para poder impartir dichas enseñanzas.

¹²³ Real Decreto 34/2008, Certificados de profesionalidad y Orden TAS/718/2008 por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, Subsistema de formación profesional para el empleo.

[Cursos año 2021: Ver RES 452/02283/21 \(BOD 32 de fecha 17FEB21\).](#)

¹²⁴ Orden DEF/479/2017, Aprueba las directrices para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de Tropa y Marinería.

¹²⁵ Escrito SEJEME 513-PRE-E/DAN S-18-005045 de 14/02/18 "Acciones derivadas de los programas del Plan Integral de Orientación Laboral".

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Así, se ha puesto en marcha el Programa “CONSIGUE+”¹²⁶, con el que se ofrece la posibilidad de cursar las enseñanzas conducentes a obtener un título de técnico de grado medio en la modalidad a distancia a través del Campo Virtual Corporativo del MINISDEF (CVCDEF). La dirección, coordinación y gestión del programa corresponde a DIGENPER y la ejecución del mismo será a cargo de DIEN. La oferta de módulos y títulos se hará, de manera general, semestralmente mediante convocatoria publicada en el BOD¹²⁷.

- De intermediación laboral

Gestiones, convenios y protocolos de colaboración con instituciones públicas y entidades privadas que permita poner en contacto a empleadores y posibles MT solicitantes, empleando para ello el Sistema de Aprovechamiento de las Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL). Este sistema permite confrontar las ofertas de empleo ofrecidas por empleadores públicos y/o privados con el currículum y perfil profesional de los MT que se hayan previamente inscrito en dicho sistema, incluyendo acciones formativas¹²⁸.

- Acciones de orientación a cargo del Equipo de Orientación Profesional de la unidad dirigidas a facilitar su desvinculación con las FAS e incorporación laboral. Para ello se apoyará en el Plan Integral de Apoyo a la Desvinculación (PIADES) elaborado por la DIAPER¹²⁹.



Esquema 8: Medidas de apoyo a la incorporación laboral

Finalmente, como medida de apoyo a la viabilidad de las iniciativas anteriormente descritas y para que el MT pueda demostrar en el ámbito de la empresa civil qué formación militar ha recibido y que experiencia profesional posee, los MT podrán solicitar, con al menos tres meses antes de causar baja en las FAS, un “Certificado de formación y experiencia profesional” (CFEP)¹³⁰ que incluirá datos de formación (cursos) y cometidos ejercidos y experiencia adquirida en, como máximo, los últimos 4 destinos en los que haya desarrollado funciones que más influencia tengan en el ámbito de la empresa civil.

¹²⁶ RES 455/07629/2019, Programa «CONSIGUE+» para la obtención de un Título de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional por personal de las Escalas de Tropa y Marinería.

¹²⁷ Para más información ver 1ª Convocatoria año 2021 (RES455/07537/2021, BOE 96 de 19MAY21).

¹²⁸ Para más información, <http://www.defensa.gob.es/sapromil>

¹²⁹ IT 20/15 (MAPER) “La orientación profesional en el ET”.

¹³⁰ Escrito DIGEREM D-OC-SB-4500000-S-18-010836 DE 20JUL18.

IT 02/19 (MAPER) “Procedimiento para la elaboración y entrega del certificado de formación y experiencia profesional al personal que finaliza su relación de servicios profesionales con las FAS”.

3.11. Cese en la relación de servicios

Finalizada la relación de servicios de carácter profesional del MT con las FAS por fin del compromiso inicial, o se haya resuelto el mismo por causas independientes de su voluntad, el MT pasará, siempre que así lo solicite y reúna los requisitos para ello, a la situación legal de desempleo y percibirá la prestación contributiva del sistema en base su tiempo de cotización al mismo¹³¹. Para lo cual, los MT deberán recibir antes de abandonar la UCO de destino el Certificado de la situación legal de desempleo (constará la fecha de alta y cese en las FAS) y solicitar el Certificado de Empresa (la base de cotización de los últimos 180 días en la Administración)¹³².

Si el cese en la relación de servicios profesionales viene motivado por una pérdida de condiciones psicofísicas, esta puede dar lugar al pase a retiro o a la resolución del compromiso, de forma que:

- Si la insuficiencia de condiciones psicofísicas viene provocada por una lesión u otro proceso patológico estable e irreversible que le incapacite para cualquier profesión u oficio, el MT causará derecho a pensión en las circunstancias que se determinan en la legislación específica.
- Si la insuficiencia de condiciones psicofísicas viene provocada por una lesión, mutilación o deformidad de carácter definitivo, que le incapacite para el servicio e implique la resolución del compromiso y cuyo resultado sea una discapacidad leve que afecte de manera residual a su reincorporación laboral, causará derecho a indemnización en los términos previstos en la legislación específica.

4. COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN

Una vez cumplidos los cinco (5) años de servicios, los MT pueden solicitar la suscripción del compromiso de larga duración (CLD) en el periodo comprendido entre esa fecha y los tres meses naturales anteriores al mes de cumplir los seis años¹³³.

El MT con CLD sigue vinculado a las FAS por una relación de servicios de carácter temporal, que comprende el periodo entre el sexto año de servicio y el año en el que cumpla los 45 de edad, pudiendo llegar, en una determinada circunstancia que se expondrá más adelante, hasta los 47 años de edad.

Por lo que, si el MT se incorpora entre los 18 y 28 años a las FAS, las edades de los MT con CLD pueden variar entre los 24 y los 45 años.

Para la suscripción del CLD, y a diferencia del CI y el acceso a una relación de servicios de carácter permanente, no es necesario participar en un proceso selectivo para optar a un número limitado de plazas, sino tan solo cumplir estos requisitos:

- Tener cumplidos más de cinco años de servicios, de los que, al menos, los tres últimos hayan sido con el ejército con el que se suscribe este compromiso.
- Poseer la nacionalidad española.

Tal y como se ha mencionado en el punto 3.4., los MT extranjeros que estén en trámites de adquisición de la nacionalidad española, pueden ampliar su compromiso inicial hasta un máximo de tres años con el fin de poder adquirirla y suscribir si lo solicitan el CLD.

- Poseer en el momento de la firma del compromiso el título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente.

Los MT de origen extranjero nacionalizados deben poseer en el momento de la firma del compromiso el certificado de homologación y convalidación de

¹³¹ Art. 292 del Real Decreto Legislativo 8/2015, Texto refundido de la Ley General de la SS.

¹³² SIMENDEF SDGSEPAP D-OC-SB-40600000-S-17-002283 de 30MAR17.

¹³³ Apartado Tercero de la Orden DEF/3316/2006, Aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería.

títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria¹³⁴.

- Haber sido evaluados y declarados idóneos.

La documentación y criterios de “no idoneidad” son similares a los establecidos en el punto 3.4. para la renovación del CI, salvo¹³⁵:

- Se incluirá la colección completa de IPEC desde el ingreso en las FAS para su valoración por la Junta de Evaluación.
- A la hora de la “no idoneidad” se tendrá especialmente en cuenta el tener dos (2) IPEC con una calificación global negativa dentro de todo el tiempo de servicios, en vez de uno (1) como es en el caso de la renovación del CI.
- Tener cumplidos los tiempos mínimos de permanencia en los destinos que, en su caso, establezcan los Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos (en el ET no se han establecidos dichos tiempos mínimos en destinos).

Este compromiso, que no puede ser renovado, sí puede ser ampliado a petición del interesado si se da la circunstancia de que al alcanzar los 45 años de edad no ha cumplido los 18 años de servicios por haber accedido a la condición de MT con más de 27 años de edad. Así, si tiene la posibilidad de alcanzar eso 18 años antes de cumplir los 47 años podrá ampliar hasta que adquiera dicho tiempo de servicios.

Con la suscripción del compromiso de larga duración se inicia el segundo tramo de la trayectoria de los MT, un punto de inflexión en el que, en atención al tiempo de servicios y edades del personal, se abren, entre otras, las siguientes posibilidades de desarrollar o reorientar su trayectoria profesional:

- Ascensos al empleo de cabo y cabo primero.
- Nuevas posibilidades de cambios de especialidad.
- Una mayor oferta de UCO de destino y cursos de perfeccionamiento.
- Ciertos cambios en el régimen de personal.
- El acceso a una relación de servicios de carácter permanente.
- Mejoras en la acción social y en las retribuciones, así como primas por años de servicio al finalizar o causar baja en las FAS por determinadas causas, etc.

4.1. Ascensos

Durante el CLD se puede ascender a los empleos de cabo y cabo primero, para lo cual es preceptivo tener cumplidos en el empleo anterior¹³⁶:

- Unos tiempos mínimos de servicios continuados y en el mismo ejército¹³⁷.
- Un tiempo mínimo de permanencia en determinado tipo de destinos¹³⁸.

En la Tabla 12 se recogen dichos tiempos mínimos por empleo y unidades¹³⁹:

ASCENSO AL EMPLEO DE:	CONDICIONES A CUMPLIR EN EL EMPLEO ANTERIOR		
	Tiempo mínimo de servicios	Destinos donde se cumplen condiciones (*)	Tiempo mínimo en destinos
Cabo	4 años	Todas las Unidades de la Fuerza	4 años
Cabo Primero	3 años	UCO Cuartel General y todas las UCO de la Fuerza y Apoyo a la Fuerza	3 años

(*) Existen ciertas excepciones las cuales están recogidas en la Instrucción del JEME 16/2016.

Tabla 11: Tiempos mínimos para el ascenso de MT al empleo superior

¹³⁴ Real Decreto 104/1988, Homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria.

¹³⁵ Apéndice 6 del Anexo II de la IT 02/12 (MAPER) “Normas y procedimientos para la gestión de compromisos de los militares de complemento y militares de tropa”.

¹³⁶ Art. 90.1 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

¹³⁷ Art. 16.3 del Real Decreto 168/2009, 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.

¹³⁸ Instrucción 16/2016, del JEME, Destinos de la estructura del Ejército de Tierra en los que se cumplen las condiciones para el ascenso.

¹³⁹ Orden Ministerial 19/2009, Tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

Partiendo de esos tiempos mínimos de servicios, y con la finalidad de hacer una distribución de ascensos acorde a la posible duración de la trayectoria (hasta los 45 años en el caso del CLD y 58 para el personal que adquiere la condición de permanente), el régimen de ascensos en el ET durante el CLD queda establecido con los siguientes tiempos de servicio en el empleo anterior:

ASCENSO AL EMPLEO DE:	Tiempo de servicios en el empleo anterior
Cabo	6 años
Cabo Primero	8 años

Tabla 12: Tiempos de servicio para el ascenso de MT al empleo superior en el ET

El sistema de ascenso correspondiente a ambos empleos¹⁴⁰ es por Concurso-oposición y el proceso selectivo se compone de las siguientes fases:

- Fase de evaluación. Es previa al proceso de valoración y tiene por finalidad determinar la aptitud o no aptitud de los solicitantes. La declaración de “no aptitud” tiene el efecto de no contabilizar la convocatoria como consumida.
- Fase de concurso. Tiene por objeto establecer la ordenación de los solicitantes en función de los méritos y capacidades demostradas¹⁴¹.
- Fase de oposición. Esta fase consiste en la superación de una prueba específica, o bien una prueba y un curso en el caso de ascenso a cabo primero.

4.1.1. Ascenso a cabo

Los requisitos y elementos más significativos para el ascenso a cabo son:

- El número máximo de convocatorias a las que se podrá optar es cuatro (4).
- Previamente al proceso selectivo se organizará en las distintas UCO de los solicitantes un curso preparatorio con una carga lectiva de 2 horas diarias.
- Presentar acreditación de la superación de las pruebas físicas exigibles por el Test General de la Condición Física (perfil 2.2.2), y de no constar en su expediente haber dado positivo en la prueba analítica de orina para la detección de consumo de sustancias psicotrópicas entre el 1 de enero del año anterior y la fecha marcada para cada certificación en la convocatoria.
- La Junta de Evaluación, para la consideración de “no apto” podrá tener en cuenta¹⁴² tanto el informe complementario del Jefe de la UCO del solicitante, como tener en dos IPEC sucesivos o en tres alternos en los últimos cinco años, siempre que ningún componente de la Junta de Calificación haya mostrado discrepancias, las siguientes calificaciones:
 - Una calificación E en dos o más de los siguientes conceptos: 2.2.1 «Actitud ante el servicio», 2.2.5 «Actitud con los superiores», 2.2.8 «Eficacia» y 2.2.11 «Fiabilidad».
 - Una Calificación E en uno o más de los siguientes conceptos: 2.1.1 «De carácter» y 2.1.3 «Físicas».
- La Fase de oposición consiste en la superación de una prueba sobre conocimientos profesionales tipo TEST de 50 preguntas de una duración máxima de 1 hora. Para preparar las materias de dicha prueba, la DIEN pone a disposición de los MT solicitantes un temario específico.

¹⁴⁰ Real Decreto 168/2009, 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.

¹⁴¹ Instrucción 71/2019, del JEME, Se desarrollan las valoraciones de méritos y aptitudes, así como los procedimientos y normas a tener en cuenta para la realización de las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección, clasificación, concurso y concurso-oposición, así como para la selección de asistentes a determinados cursos de actualización en el Ejército de Tierra.

¹⁴² Apartado Tercero de la Orden Ministerial 17/2009, Procedimiento y normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional, y Disposición adicional primera de la Orden Ministerial 55/2010, Modelo y normas reguladoras de los informes personales de calificación.

- En cuanto a las plazas ofertadas, se agrupan en tres grupos:
 - Grupo I: Plazas ofertadas en ciertas UCO: Pueden pedir las todos los soldados independientemente de su UCO de destino. Los seleccionados aptos, cesan en su destino y pasan destinados con carácter voluntario a la nueva UCO.
 - Grupo II: Plazas por agrupación de especialidades (AEO): Sólo pueden pedir las aquel personal AEO que esté ocupando un puesto indistinto de CBO/SDO. Los seleccionados aptos que ocupen dichos puestos quedan confirmados en su UCO de destino. El resto, quedará pendiente de asignación de destino a disposición del MAPER.
 - Grupo III: Plazas por agrupación de especialidades (AET): Sólo pueden pedir las aquel personal AET que esté ocupando un puesto de CBO o indistinto de CBO/SDO. (Se procede igual que con el Grupo II).

4.1.2. Ascenso a cabo primero

Los requisitos y elementos más significativos para el ascenso a cabo primero son similares a los de ascenso a cabo salvo que:

- No hay curso preparatorio en las UCO.
- La Fase de Oposición se compone de:
 - Examen-oposición: Tipo TEST de 50 preguntas (35 del temario de Formación Militar y 15 del temario de Formación Sociocultural: Geografía e Historia de España (MI7-030) y lengua inglesa (ME7-016)).
 - Curso de actualización: Con la puntuación obtenida entre la fase de concurso y la de oposición, se seleccionará a los asistentes a un curso de actualización con una fase a distancia y otra de presente en función de las EFUN de los seleccionados.
- La Fase de Presente se realizará en las respectivas Academias de Especialidades Fundamentales, impartándose materias de los ámbitos de: Formación común y específica, instrucción y adiestramiento, y técnicas de apoyo (informática e inglés).
- Las plazas se ofertan por EFUN, de manera que los que ocupen un puesto de cabo primero/cabo quedarán confirmados en dicho puesto, y los que no, participan en una oferta restringida de vacantes.

4.2. Cambio de Especialidad

Además del cambio de especialidad con motivo de una insuficiencia de condiciones psicofísicas o por causas sobrevenidas que le impidan ocupar destinos específicos de su EFUN, y salvo para facilitar la movilidad territorial de los MT afectados por adaptaciones orgánicas la cual solo se circunscribe a los MT con CI, los MT una vez suscrito el CLD también pueden cambiar de especialidad para¹⁴³:

- Alcanzar los efectivos necesarios en cada especialidad, de acuerdo con las plantillas. En este caso, cambia de una EFUN AEO a una AET (no se contempla cambio entre EFUN AET).
- Adquirir una formación orientada a su promoción profesional.

Asimismo, lo podrían hacer por pertenecer a una EFUN declarada a extinguir o no contemplada en el reglamento de especialidades fundamentales en vigor.

El sistema de selección a emplear sería el de concurso o concurso-oposición y entre los requisitos generales, cabe señalar¹⁴⁴:

¹⁴³ Art. 7 de la Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental de los militares profesionales.

¹⁴⁴ Ibid. Art. 5.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- No tener prevista la finalización del compromiso de larga duración en un plazo de al menos tres años, que se determinará en la convocatoria.
- No haber realizado anteriormente un cambio de especialidad fundamental.

No obstante, y con la finalidad de consolidar un modelo de trayectoria que sea progresivo, acorde a las edades de los MT y satisfaga las necesidades del ET, se ha establecido los siguientes condicionantes:

- Si no se tiene titulación previa: que la nueva especialidad pueda ser ejercida durante un periodo mínimo de 9 años antes de finalizar el CLD¹⁴⁵.
- Si se tiene titulación previa: que pueda ser ejercida por un periodo mínimo de 2 años antes de finalizar el CLD.

En relación con los procesos selectivos para el cambio de especialidad para completar las plantillas de las distintas especialidades técnicas del ET señalar:

- Puede optar personal de los empleos de soldado, cabo y cabo primero.
- El número máximo de convocatorias a las que se puede optar son tres (3).
- Presentar acreditación de la superación de las pruebas físicas exigibles por el Test General de la Condición Física (calificación "Apto"), y de no constar en su expediente haber dado positivo en la prueba analítica de orina para la detección de consumo de sustancias psicotrópicas, entre el 1 de enero del año anterior y la fecha límite de presentación de solicitudes.
- Modo de asignación de plazas en el proceso selectivo:
 - "Primera asignación": para los que ostenten alguno de los títulos expedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) relacionados con las especialidades solicitadas. En este caso no realizan Fase de Formación Específica, sino una "Fase de Adaptación" de siete semanas.
 - "Segunda asignación": para las plazas que no han sido ocupadas en Primera asignación y que se asignarían al resto de aspirantes que no ostentan titulación expedida por el MEC. La duración de la Fase de Formación Específica son casi nueve meses.
- La oposición consiste en una prueba cultural de 60 preguntas de las áreas de matemáticas, lengua castellana y literatura, tecnología, ciencias de la naturaleza y sociales de la Educación Secundaria.
- Las plazas se ofertan por UCO y especialidad, y una vez finalizada la Fase de Formación Específica de la nueva EFUN, los MT son destinados con carácter voluntario a dichas UCO. Para el personal declarado apto con limitaciones para ocupar ciertos destinos (APL) se reservan una serie de plazas específicas.

También se establece un resarcimiento económico en caso de causar baja por: acumular faltas asistencia sin motivo justificado en un 5% de la duración de la Fase, resultado positivo consumo de drogas o superar la tasa de alcoholemia durante el desarrollo de la Fase y solicitar la baja a petición propia habiendo desarrollado más del 60% de la Fase. Este resarcimiento se calculará en base a la parte proporcional al número de días cursados sobre la cantidad de 159,55 euros por alumno/día.

4.3. Destinos

Tras la suscripción del CLD, se amplía la oferta de destinos al resto de UCO del ET y órganos ajenos. Concretamente, se exigirá un mínimo de 6 años de tiempo de servicios desde la adquisición de la condición de militar para ocupar los siguientes puestos: Puestos AEO y CUESP en la Fuerza (excepto en el MOE), compañías DCC,

¹⁴⁵ Implementado en el proceso selectivo convocado en 2018. (RES 551/04010/18, BOD nº 55, 19MAR18).

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

EDM, EME/DIVOPE/SINTSEG, Unidad de enemigo del CENAD San Gregorio, Bon de Honores del RI1, puestos de escolta de autoridades, de instructor/profesor en CDM y de guías de perros¹⁴⁶. No obstante, y con carácter general, el primer destino en el empleo de cabo, o tras realizar un cambio de especialidad, será preferentemente en pequeñas unidades de la estructura orgánica de la Fuerza.

Para el personal en posesión de una aptitud obtenida mediante una formación larga y/o costosa que no se encuentre asociada a una determinada EFUN (Operaciones Especiales, Policía Militar...), podrá también ocupar puestos con exigencia de dichas aptitudes al ascender a cabo o a cabo primero.

Asimismo, aquel personal destinado en unidades de entidad regimiento de carácter especializado (inteligencia, defensa NBQ, operaciones de información, transporte, sanidad) podrá ocupar puestos en la misma unidad de destino tras el correspondiente ascenso a cabo o cabo primero¹⁴⁷.

En los destinos de todas las UCO del Cuartel General y el Apoyo a la Fuerza (excepto los específicos para un mínimo de 6 años de tiempo de servicios antes mencionados), Cuartel General de FUTER, del MCANA, del MAM, de la COMGEBAL, de la División "San Marcial", RT 22 y REW 32, dado su carácter administrativo y logístico se exigirá una edad mínima de 38 años para poder ocuparlos o haber cumplido al menos doce (12) años de servicio desde la adquisición de la condición de MT¹⁴⁸.

El personal declarado APL solo podrá ocupar aquellos puestos que no sean incompatibles para dicha condición. Para ello en la RPM habrá dos tipos de puestos, exclusivos para personal no APL y los indistintos¹⁴⁹.

El personal AET ocupará con carácter prioritario puestos propios de su EFUN, pudiendo ser indistintos de CBO1º/CBO y de CBO/SDO¹⁵⁰. Y el personal AEO, también podrá haber puestos indistintos CBO1º/CBO y de CBO/SDO en puestos de: operaciones especiales, zapador anfibio/buceador de asalto, guía de perros y con aptitud de policía militar cualificados en PO como escolta de autoridades. Puestos CBO1º/CBO en el EME/SINTSEG. Y puestos CB1º/CBO/SDO para la EFUN Música.

Al igual que durante el CI, se pueden adquirir aptitudes propias, tanto de las unidades de destino como de los puestos a los que se puede optar:

EFUN	APTITUDES A ADQUIRIR DURANTE EL CLD	APTITUDES A ADQUIRIR TRAS EDAD MÁXIMA PARA CAMBIO DE ESPECIALIDAD (36 AÑOS)
AEO	- Guía canino - Policía militar - Agente operativo - Protección autoridades - Operado de grúa - Monitor educación física - Formación sanitaria (AFSET) - Otras...	- Almacenes y Parques - Guarnicionería - Monitor de Escuela de Conductores - Maestro de Banda - Auxiliar de Farmacia - Auxiliar de Veterinaria - Auxiliar de Enfermería - Otras...

Tabla 13: Aptitudes a adquirir durante el CLD por el personal AEO

El personal AET se perfeccionará y especializará en el mantenimiento y operación de los diferentes sistemas y materiales propios de su EFUN.

En relación con las normas generales de provisión de destinos, los MT con CLD mantienen las condiciones que ya tenían durante el CI, ampliándose a que, en caso

¹⁴⁶ Punto 5.4.b Directiva 08/21 "Criterios para la elaboración y cobertura de la relación de puestos militares del ET 2021-2023".

¹⁴⁷ Punto 1.1.2.2. Anexo I Directiva 02/08 "Plan de Acción de Personal" (Act 2020)

¹⁴⁸ Punto 5.4.a Directiva 08/21 "Criterios para la elaboración y cobertura de la relación de puestos militares del ET 2021-2023".

¹⁴⁹ Punto 5.6 Directiva 08/21 "Criterios para la elaboración y cobertura de la relación de puestos militares del ET 2021-2023".

¹⁵⁰ Punto 5.1.3.12 IT (MAPER) 18/21 "Elaboración y cobertura relación de puestos militares 2021-2023".

de que vayan a finalizar su compromiso por edad, se les exceptuará del cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia para los destinos en territorio nacional si pueden cumplir un año de permanencia en el destino¹⁵¹.

4.4. Régimen de personal y de vida

En cuanto al régimen de personal y de vida de los MT durante el CLD, se mantienen las condiciones que ya tenían durante el CI, ampliándose en:

- Alojamiento: pueden optar en régimen de arrendamiento especial a viviendas militares no enajenables que se encuentren desocupadas¹⁵².
- Cambio de situación administrativa: pueden pasar a las siguientes:

PUEDEN PASAR A	NO PUEDEN PASAR A
- Servicios especiales - Excedencia voluntaria por interés particular - Excedencia voluntaria por agrupación familiar - Excedencia por cuidado de familiares. - Excedencia por razón de violencia de género - Suspensión de funciones - Suspensión de empleo	- Excedencia por prestación de servicios en el sector público. - Situación de servicio en la Administración civil. - Reserva

Tabla 14: Situaciones administrativas durante el compromiso de larga duración

Con relación a la excedencia voluntaria por interés particular, si es para aceptar una oferta de trabajo o emprender como autónomo, el tiempo mínimo de permanencia bajará de 6 a 3 meses, siendo el tiempo de preaviso 15 días y se les reservará el destino durante los primeros 4 meses¹⁵³.

- En cuanto a las retribuciones, en la Tabla 16 se recogen las retribuciones/ indemnizaciones brutas mensuales mínimas y las más habituales, así como posibles incentivos a percibir por un MT una vez suscrito el CLD, en función del empleo, UCO de destino, el puesto que ocupan, años de servicio y diferentes complementos. (Ver Anexo I).

	Grupo Clasif.	Retri. / Indem. bruta mensual		Incentivos por años de servicio (*)
		Mínimo	Más habituales (**)	
SDO CLD	C 2	1.327,62 €	1.479,05 €	1.968,54
CBO CLD		1.401,16 €	1.581,06 €	
CBO 1º CLD		1.566,44 €	1.782,36 €	

(*) Un pago único al cumplir 7 años de servicio estando destinado en determinadas Unidades.

(**) CSCE (SDO: T6, CBO: T7, CBO1º: T8), CDE Mínimo y no percibe indemnización por residencia.

Tabla 15: Retribuciones brutas mínimas y máximas CLD

A estas retribuciones brutas habría que deducir: La retención IRPF, Huérfanos ET (1% del sueldo base), ISFAS (C2= 23,64€), derechos pasivos (C2= 27€ hasta los 15 años de servicio y 53,99€ a partir de los 15 años) y cuota de la Seguridad Social por desempleo (1,6% de la retribución mensual).

Asimismo, aquellos MT con CLD que resuelvan su compromiso a petición propia con un preaviso de 3 meses, o se resuelva el mismo por insuficiencia de facultades profesionales o por insuficiencia de condiciones psicofísicas, y tengan cumplidos un mínimo de 10 años de servicios y hayan permanecido en la situación de servicio activo al menos los dos últimos años anteriores a la

¹⁵¹ Art. 14.7 del Real Decreto 456/2011, Reglamento de destinos del personal militar profesional.

¹⁵² Disposición adicional novena de la Ley 26/1999, Medidas de apoyo a la movilidad geográfica de miembros de las FAS.

¹⁵³ Art. 27 del Real Decreto, Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

resolución del compromiso, tienen derecho a percibir una prima por servicios prestados en función de los años de permanencia en las Fuerzas Armadas.

También tendrán derecho a percibir la prima por servicios prestados aquellos militares profesionales de tropa y marinería que al cumplir la edad de 45 años no adquieran la condición de reservista de especial disponibilidad.

La prima, la cual se reconocerá de oficio y tendrá la consideración de rendimiento del trabajo, tiene una cuantía que se calculará multiplicando 20 unidades del sueldo-día por el número de años de servicios efectivos en las Fuerzas Armadas¹⁵⁴. Y la que sea atribuida como consecuencia de la resolución del compromiso por insuficiencia de condiciones psicofísicas será incompatible con la pensión vitalicia que por esta misma causa le pudiera corresponder.

IMPORTE PRIMA POR SERVICIOS PRESTADOS:

20 UNIDADES DEL SUELDO DÍA X Nº DE AÑOS DE SERVICIO



Esquema 9: Importe prima por servicios prestados

- En cuanto a los derechos de carácter laboral, a los MT que les falten menos de dos años para la finalización del CLD por edad, incluida la ampliación prevista en el Art. 17.1 de la Ley 8/2006, quedarán exonerados de la realización de guardias y servicios de veinticuatro horas que les impidan la asistencia a los cursos de formación profesional, grado o de formación para el empleo que se encuentren realizando, cuando las faltas de asistencia acumuladas como consecuencia del servicio excedan la mitad del porcentaje establecido como causa de baja en la convocatoria del curso, y siempre y cuando se acredite el aprovechamiento del curso. Esta exoneración estará supeditada a las necesidades del servicio¹⁵⁵.

4.4.1. Recompensas

Como recompensa exclusiva para los MT se encuentra la Cruz a la Constancia en el Servicio¹⁵⁶, la cual tiene como finalidad recompensar y distinguir por la constancia en el servicio e intachable conducta. Pueden solicitarla los MT con CLD si cumplen, entre otros, los siguientes requisitos:

- Tener cumplidos quince años para la modalidad de Cruz de Bronce, y veinticinco años para la modalidad de Cruz de Plata.
- Haber observado una conducta intachable a tenor de lo que establecen las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas¹⁵⁷.
- No tener, en la fecha de solicitud, delitos o faltas, ni las penas o sanciones correspondientes sin cancelar en su documentación personal.

¹⁵⁴ Real Decreto 600/2007, Prima por servicios prestados por el personal militar profesional de tropa y marinería con compromiso de larga duración.

¹⁵⁵ Art. 16 ter. Orden DEF/253/2015 Régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.

¹⁵⁶ Real Decreto 682/2002, Reglamento de la Cruz a la Constancia en el Servicio.

¹⁵⁷ Apart. Segundo Orden Ministerial 69/2003, Normas concesión de la Cruz a la Constancia en el Servicio.

4.5. Acceso a una relación de servicios de carácter permanente

A partir de los 14 años de servicio¹⁵⁸, los MT con CLD de los empleos de cabo primero y cabo pueden acceder a una relación de servicios de carácter permanente. Para participar en el proceso selectivo es necesario que los mismos reúnan, entre otros, los siguientes requisitos¹⁵⁹:

- Estar en posesión, como mínimo, del título de técnico del sistema educativo general o equivalente.
- De ese tiempo mínimo de servicios de catorce (14) años, los cinco últimos deben de ser en el ejército con el que se pretende establecer dicha relación.
- Tener cumplidos unos tiempos mínimos de permanencia en los destinos (en el ET no se han establecido).
- Haber sido evaluados favorablemente.
- El número máximo de convocatorias a las que se podrá optar será de tres ordinarias y dos extraordinarias. La última convocatoria extraordinaria deberá ser realizada durante los últimos cinco años anteriores a la finalización del compromiso de larga duración¹⁶⁰.

En cuanto a las plazas, estas se ofertan indistintamente para los empleos de cabo primero y cabo y se dividen por agrupación de especialidades (AEO y AET), [siendo la AET quien proporcionalmente recibe más plazas si se tiene en cuenta el volumen de sus efectivos](#). Entre los motivos se encuentra que para el personal permanente se reservan aquellos puestos y funciones que son más especializadas en los campos logístico y administrativo y, en menor proporción, en el operativo¹⁶¹.

Una de las consecuencias derivadas de dicha medida, es la importancia que adquiere el cambio de especialidad para aquellos MT AEO con CLD que pretenden prolongar su permanencia en las FAS más allá de los 45 años.

Con relación al proceso selectivo¹⁶², este se divide en dos fases:

- Fase de evaluación, donde se valorará, entre otros, el empleo y el tiempo de servicios de los aspirantes.
- Fase selectiva, que se compone de:
 - Concurso¹⁶³: Se valorarán los méritos profesionales y académicos, los informes personales y las aptitudes psicofísicas de los aspirantes. El concurso tendrá una valoración del 50 por ciento de la fase de selección.
 - Oposición: Consta de una prueba de conocimientos tipo test y en la que se exigirá una puntuación mínima. La prueba se compone de tres bloques: "Organización", "Jurídico-Social" y "Seguridad Nacional. Acción Conjunta. Organizaciones Internacionales de Seguridad y Defensa".

La Oposición tendrá una valoración del 50 por ciento de la fase de selección. Para la preparación de la prueba, el temario se encuentra en la página de intranet del Ministerio de Defensa:

¹⁵⁸ Para los militares de tropa que ingresaron en las FAS con anterioridad a la Ley 8/2006, solo es necesario tener cumplidos 8 años de tiempos de servicio.

¹⁵⁹ Capítulo IV del Real Decreto 168/2009, 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.

¹⁶⁰ Art. 36,2 Real Decreto 168/2009, Reglamento de evaluaciones y ascensos en las FAS.

¹⁶¹ Art 12.2 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería y Art. 75.5 de la Ley 39/2007 de la carrera militar

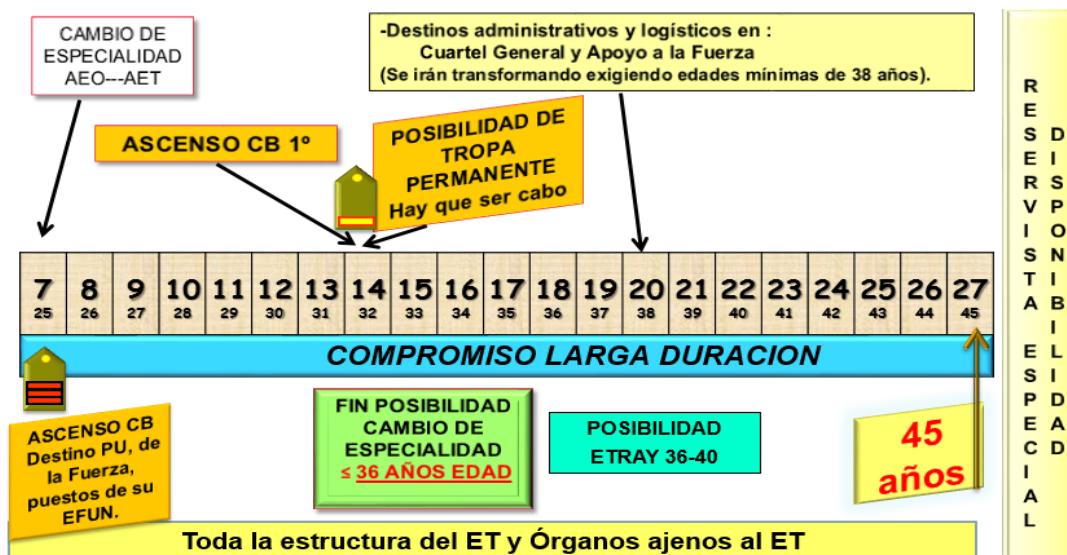
¹⁶² Orden DEF/1341/201, Normas por las que han de regirse las fases selectivas del procedimiento de acceso de los militares de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, y de los militares de tropa y marinería, a una relación de servicios de carácter permanente.

¹⁶³ Resolución 516/09507/18, del JEME, se establecen las UCO consideradas preferentes para la fase selectiva del procedimiento de acceso de los MT del ET a una relación de servicios de carácter permanente

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Órgano Central / Personal / Personal militar / Reclutamiento / ÁREA DE PROCESOS DE SELECCIÓN / DESARROLLO TEMARIO PRUEBA CONOCIMIENTOS ACCESO A PERMANENTES.

Asimismo, a través del CVCDEF se puede seguir un curso online para preparar la prueba, curso que es de matriculación libre y para todo el personal que esté interesado¹⁶⁴.



Esquema 10: Trayectoria profesional durante el CLD

4.6. Acciones de apoyo y acción social

En relación con las acciones de apoyo a realizar en beneficio de los MT con CLD, estas son similares a las recogidas para el personal con CI.

Igual ocurre con la acción social, salvo que se incrementa en el sentido de proporcionar al personal con CLD prestaciones similares a las de los militares de carrera¹⁶⁵. Así, en lo relativo a las prestaciones de asistencia al personal militar, al personal con CLD se la posibilita el poder solicitar la admisión en aquellos centros deportivos y socioculturales de oficiales/suboficiales o de suboficiales, en cuya plaza no exista uno para militares de tropa.

También podrá solicitar las residencias militares de acción social de estudiantes para el alojamiento, alimentación y otros servicios de sus hijos.

4.7. Promoción profesional

Al igual que el personal con CI también podrá optar por promoción a las Escalas de Oficiales y Suboficiales del ET siempre y cuando esté dentro de los límites de edad y, en su caso, titulaciones exigidas.

Junto a los cursos de formación de apoyo y de otro tipo para los MT con CI, el MT con CLD con al menos 10 años de servicios y un año habiendo desarrollado actividades de la especialidad que corresponda, también puede realizar los cursos para la obtención del título de Técnico Militar¹⁶⁶ organizados por la DIEN. Estos cursos tienen por finalidad poder adquirir la titulación requerida para el acceso a los procesos selectivos para la obtención de una relación de servicios de carácter permanente¹⁶⁷.

¹⁶⁴ SIMEDF DIENAE 551/SDIEN/SEPER E2 -S-21-010180 de 12ABR21.
<https://campus.defensa.gob.es/course/view.php?id=9437>

¹⁶⁵ Disposición Adicional séptima. Acción social. de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

¹⁶⁶ Orden DEF/1683/2002, Títulos de Técnico Militar para los militares profesionales de tropa.

¹⁶⁷ Art. 12 de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería.

Aun cuando son equivalentes con efectos académicos y profesionales a ciertos títulos de Técnico de Grado medio¹⁶⁸, ya que sus planes de estudios¹⁶⁹ se ajustan a los requisitos establecidos para dichas titulaciones y se pueden convalidar, su equivalencia en las FAS solo es a efectos de obtener la titulación requerida para el acceso a la condición de militar de carrera o permanente.

4.8. Cambio de actividad profesional

Si bien a los MT con CLD también son de aplicación las mismas medidas conducentes a facilitar el cambio de actividad profesional de los MT con CI, el Plan Integral de Orientación laboral prestará especial atención a aquellos MT que se encuentren en su tramo cercano a la finalización de compromiso de larga duración, que podrá ser objeto de prioridades específicas.

Así, se ha puesto en marcha un programa prioritario para el personal MT con CLD denominado Programa Rumbo Empleo¹⁷⁰, cuyo objetivo es incrementar la empleabilidad mediante la formación en técnicas de búsqueda de empleo, la elaboración de un currículum vitae, la preparación de una entrevista de selección, o la búsqueda de ofertas de empleo y en último término su inserción profesional en el ámbito laboral civil. La adscripción al programa es voluntaria y gratuita, tiene una duración entre 3-6 meses con fases presenciales y/o a distancia y es impartido por una UTE civil especialidad en la formación, orientación y búsqueda de empleo.

Además, 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 diez años de su compromiso 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 por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, siempre y cuando vayan destinadas a aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura¹⁷¹.

Así, a título de ejemplo, señalar la oferta de 60 plazas convocadas por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) en el año 2019¹⁷².

Para aquellos MT con CLD que realicen un curso de cambio de especialidad, los planes de estudio elaborados al efecto también incluyen módulos profesionales de dicho sistema educativo general, por lo que posteriormente podrán ser reconocidos por el MECED para la obtención de títulos de Técnico de Grado Medio.

También podrán disfrutar de becas y ayudas para la obtención de titulaciones (FP, grado, postgrado o master) que puedan ser requeridas para el acceso a puestos de trabajo del ámbito laboral civil y para completar la formación necesaria para impulsar la desvinculación voluntaria¹⁷³.

Estas becas son incompatibles con cualquier otro tipo de beca o ayuda concedida por cualquier otra Administración pública o institución pública o privada, para iguales o similares conceptos y serán para abono de matrículas y adquisición de libros y material docente. Para su concesión hay que estar inscrito en SAPROMIL.

¹⁶⁸ Orden ECD/3869/2003, Equivalencias entre los títulos de Técnico Militar y los títulos de Técnico correspondientes a la Formación Profesional Específica.

¹⁶⁹ Orden DEF/2256/2003, Planes de estudios de los títulos de Técnico Militar del ET, Armada y EA.

¹⁷⁰ Ver Escrito SEGENMPER 560/PC/COORD/RRC –S-20-013773 de 10MAR20.

¹⁷¹ Art. 19.Uno.10 de Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

¹⁷² http://www.adif.es/es_ES/conoceradif/oferta_de_empleo_publico/Empleo_publico_00154.shtml

¹⁷³ Orden DEF/122/2017, Establece las bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas para la formación, durante la vida activa de militar, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerzas Armadas.

También hay un sistema de becas para el personal MT AEO CLD y una edad inferior o igual a 38 años que curse el Certificado de Profesionalidad de Transporte Sanitario que imparte Cruz Roja Española¹⁷⁴.

4.9. Cese en la relación de servicios y acción protectora de las Clases Pasivas del Estado

Una vez cese la relación de servicios de carácter profesional del MT con las FAS por finalización del CLD, el personal MT que efectuó su incorporación a las FAS con anterioridad al 01 de enero de 2011, caso de incorporarse al mercado laboral con un contrato de trabajo que le incluya en el Régimen General de la Seguridad Social o cualquiera de los regímenes especiales, podrá solicitar el cómputo recíproco de cotizaciones efectuadas al régimen de Clases Pasivas del Estado al nuevo régimen de afiliación¹⁷⁵, de forma que las mismas se atribuyan a un solo régimen, normalmente el último, totalizándose todos los periodos de cotización no superpuestos que le granjearán el derecho a pensión a la hora de la jubilación.

Si el cese en la relación de servicios profesionales viene motivado por una pérdida de condiciones psicofísicas, se podrían dar las mismas circunstancias (pase a retiro o resolución de compromiso) que en el caso de los MT de compromiso inicial.

5. MILITAR DE CARRERA (Condición de permanente)

El MT que accede a una relación de servicios de carácter permanente adquiere también la condición de militar de carrera¹⁷⁶, continuando en servicio activo hasta cumplir la edad de 58 años, edad fijada para su pase a la situación de reserva¹⁷⁷, en la que permanecerá hasta los 65 años, edad de pase a retiro¹⁷⁸ y cese en la relación de servicios profesionales con las FAS.

En relación con las edades de la tropa militar de carrera, dado que es requisito para acceder a tal condición el llevar un tiempo mínimo de servicios de catorce (14) años¹⁷⁹ y siendo la edad mínima de ingreso en las FAS 18 años, se puede adquirir la condición de permanente a partir de los 32 años.

5.1. Ascensos

A lo largo este período los cabos militares de carrera pueden ascender a cabo primero y estos a cabo mayor, máximo empleo en la ETR.

5.1.1. Ascenso a cabo primero

Se asciende por los mismos procedimientos y convocatoria que para los MT con compromiso de larga duración.

5.1.2. Ascenso a cabo mayor

Este ascenso es por el sistema de elección entre los cabos primeros militares de carrera con un mínimo de diez (10) años en el empleo¹⁸⁰ y que superen un curso de

¹⁷⁴ Orden DEF/739/2019, Se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas para la obtención del Certificado de Profesionalidad de Transporte Sanitario.

https://colabora.mdef.es/et/MADOC/BECAS/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/Inicio.aspx

¹⁷⁵ Real Decreto 691/1991, Cómputo recíproco entre regímenes de Seguridad Social.

¹⁷⁶ Art. 3 de la Ley 39/2007 de la carrera militar.

¹⁷⁷ Ibid. Art. 113.4.

¹⁷⁸ Ibid. Art. 114.2.a.

¹⁷⁹ Para los militares de tropa que ingresaron en las FAS con anterioridad a la Ley 8/2006, solo es necesario tener cumplidos 8 años de tiempos de servicio, por lo que podría haber algún MT que adquieran la condición de permanente con menos de 32 años

¹⁸⁰ Orden Ministerial 19/2009, Tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

actualización. A este ascenso únicamente llega un porcentaje muy pequeño del personal MT (1,6% del total)¹⁸¹. Los requisitos y elementos más significativos para el ascenso a cabo mayor son:

- Estar en posesión de la titulación de técnico del sistema educativo general o equivalente¹⁸².
- Haber estado destinado al menos tres (3) años en el empleo de cabo primero en UCO del ET, salvo algunas UCO que se excluyen¹⁸³.
- Es preceptivo haber superado un curso de actualización para el desempeño de los cometidos propios de Cabo Mayor. Para asistir al curso se seleccionará un número limitado de asistentes, los cuales podrán ser evaluados como máximo en dos ocasiones para realizarlo, salvo que concurran circunstancias excepcionales que aconsejen una tercera evaluación¹⁸⁴. El curso se compone de una fase a distancia y otra de presente.
- El número máximo de ciclos en los que se podrá ser evaluado para el ascenso es tres (3)¹⁸⁵.
- La relación entre el número de evaluados para el ascenso y el de vacantes previstas será de un máximo de 15 evaluados y un mínimo de 2¹⁸⁶.
- El proceso de elección solo se compone de una fase, la de evaluación, que tiene por objeto determinar las condiciones de prelación e idoneidad de todos los evaluados en cuanto a las facultades y capacidades profesionales requeridas para el desempeño de los destinos del empleo superior.

En la Tabla 17 se recogen las funciones y cometidos relativos a la capacidad profesional del cabo mayor¹⁸⁷.

Funciones	Facultades y competencias	Puestos	Régimen
- Operativas	<u>En el apoyo al mando</u>	- PLM Cía/Bía	<u>Guardias</u>
- Técnicas	- Régimen de personal.	- PLMM Bon/ Grupo	- Exentos:
- Logísticas	- Apoyo a los MT.	- USBA/USAC	Seguridad y orden
- Administrativas	- Expectativas profesionales MT.	- Parques	- Excepcionalmente:
- Docentes	- Aspectos institucionales.	- MAPER	De los servicios.
	- Historial y tradiciones.	- Academias/centros formación tropa	<u>Máximo empleo ETR</u>
	<u>En la gestión y ejecución</u>	- Unidades música	Referente institucional para los MT de la UCO
	- Tramitación de iniciativas ¹⁸⁸ y sugerencias MT.	- Otros	
	- Planes de calidad de vida.		
	- Prevención de riesgos laborales		
	- Drogodependencias.		

Tabla 16: Funciones y cometidos del empleo de cabo mayor

¹⁸¹ Directiva 02/08 "Plan de Acción de Personal (PAP)" (Act. 2020).

¹⁸² Art. 16.7 del Real Decreto 168/2009, 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.

¹⁸³ Inst. 16/2016, del JEME, Destinos de la estructura del ET donde se cumplen condiciones para el ascenso.

¹⁸⁴ Art. 28.3 del Real Decreto 168/2009, 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.

¹⁸⁵ Apartado Segundo de la Orden 20/2009, Número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.

¹⁸⁶ Art. 3 de la Orden Ministerial 48/2013, 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 2013/2017.

¹⁸⁷ Orden Ministerial 57/2014, Funciones, cometidos y facultades del empleo de Cabo Mayor.

Instrucción 63/2016, del JEME, Capacidad profesional del Cabo Mayor en el Ejército de Tierra.

¹⁸⁸ No obstante, siempre está la vía recogida en la Directiva 06/15 "Tramitación iniciativas y quejas en el ámbito ET" (Act 2018) e Instrucción Técnica 19/15 (MAPER) con el mismo título.

5.2. Cambio de especialidad

La tropa militar de carrera, excepto los cabos mayores, pueden realizar el cambio de especialidad por las mismas causas y condiciones que los MT de CLD, salvo que:

- Dicho cambio solo se podrá realizar siempre que la nueva EFUN [pueda ser ejercida por un periodo mínimo de 9 años si no tiene titulación y un mínimo de 2 años si tiene titulación](#).
- No se contempla el cambio con motivo de adquirir una formación orientada a su promoción profesional¹⁸⁹, causa que solo se recoge para el CLD.

[El personal de tropa militar de carrera que no haya realizado el cambio de especialidad descrito anteriormente, podrá adquirir una serie de Especialidades del segundo tramo de la carrera militar que le permitan realizar una serie de cometidos especializados, fundamentalmente dentro de los campos logístico y administrativo. Las actividades formativas para la adquisición de estas especialidades se realizarán en un CDM por medio de la EMP. El ejercicio de la Especialidad del segundo tramo de la carrera militar podrá alternarse con el de la EFUN de origen¹⁹⁰.](#)

[Estas nuevas especialidades se podrán adquirir siempre y cuando puedan ser ejecutadas durante un periodo mínimo de 5 años¹⁹¹.](#)

EFUN	Especialidades de segundo tramo a adquirir por la tropa militar de carrera que no haya realizado un cambio de especialidad	
AEO	• Administración • Logística	• Recursos Humanos • CIS

Tabla 17: Especialidad a adquirir por personal AEO que no realiza un cambio de especialidad

5.3. Destinos

En relación con los destinos a ocupar una vez adquirida la condición de militar de carrera, en líneas generales se aplican los mismos criterios que para el personal con CLD. En especial en lo relativo a puestos de carácter administrativo y logístico a ocupar por personal mayor de 38 años, ya que, si bien no se cesa en el destino una vez adquirida la condición, si se considera que este personal debe ocupar aquellos destinos y puestos donde puedan desarrollar funciones más especializadas en los campos operativo, logístico o administrativo.

En cuanto al sistema de asignación, igualmente se emplea el procedimiento de “libre designación” para aquellos puestos donde se precisan especiales condiciones profesionales y personales de idoneidad siendo este procedimiento el indicado para todas las vacantes de cabo mayor. También, para los puestos de cabo mayor, y en unidades con personal de varias especialidades, se podrán publicar para cualquier especialidad, ya sea AEO o AET¹⁹².

[En relación con las aptitudes a adquirir siendo tropa militar de carrera, están son similares a las de personal MT con CLD, tanto aquellas que se pueden obtener durante todo el CLD como solo tras la edad máxima para el cambio de especialidad.](#)

Y en cuanto a las normas generales de provisión de destinos, al MT permanente que tenga previsto pasar a la situación de reserva se le exceptuará del cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia para los destinos en territorio nacional si puede cumplir un año de permanencia en el destino¹⁹³.

¹⁸⁹ Art. 7.2.b) de la Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental de los militares profesionales.

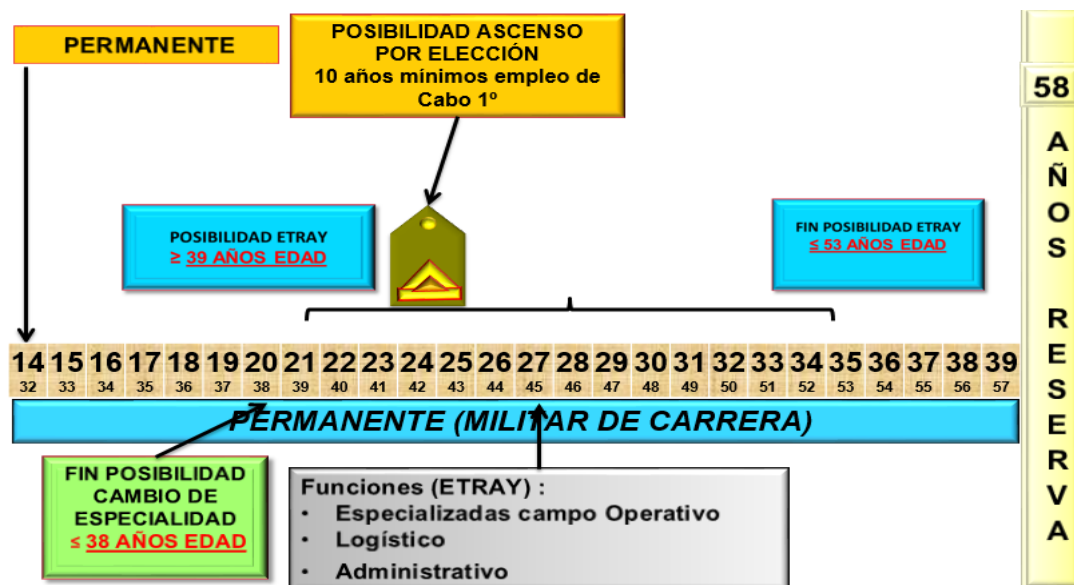
¹⁹⁰ Punto 1.1.2.3. Anexo I Directiva 02/08 “Plan de Acción de Personal” (Act 2020)

¹⁹¹ Ibid. Apéndice 1 al Anexo I

¹⁹² Apartado Tercero.4 de la Instrucción 63/2016, Capacidad profesional del Cabo Mayor en el ET.

¹⁹³ Art. 14.7 del Real Decreto 456/2011, Reglamento de destinos del personal militar profesional.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA



Esquema 11: Trayectoria profesional personal MT permanente

5.4. Régimen de personal y de vida

El hecho de ser militar de carrera permite a los MT permanentes acogerse a las condiciones aplicables a los militares profesionales de las categorías de oficiales generales, oficiales y suboficiales. Así, a lo ya referido para los MT con CLD, habría que añadir:

- Alojamiento: Pueden optar a ayudas y subvenciones para el acceso a la propiedad de la vivienda¹⁹⁴.
- Cambio de situación administrativa: Pueden pasar a todas las posibles situaciones existentes, es decir: Servicio activo, servicios especiales, excedencia, suspensión de funciones, suspensión de empleo, reserva y servicio en la Administración civil¹⁹⁵.
- Retribuciones: En la Tabla 19 se recogen las retribuciones/indemnizaciones brutas mensuales mínimas y las más habituales a percibir por la tropa militar de carrera, en función del empleo, UCO de destino, el puesto que ocupan, años de servicio y diferentes complementos. (Ver Anexo I).

	Grupo Clasif.	Retri. / Indem. bruta mensual	
		Mínimo	Más habituales (*)
CBO Per.	C 1	1.592,32 €	1.781,43 €
CBO 1º Per.		1.698,68 €	1.923,81€
CBMY		1.960,59 €	2.224,40 €

(*) CSCE (CBO:T7, CBO 1º:T8, CBMY:T10), CDE Mínimo y no percibe indemnización por residencia.

Tabla 18: Retribuciones brutas mínimas y máximas tropa militar de carrera

A estas retribuciones brutas habría que deducir: La retención IRPF, Huérfanos ET (1% del sueldo base), ISFAS (C1=29,88€), derechos pasivos (C1=68,25€).

- En relación con las bajas temporales, los expedientes de insuficiencia de condiciones psicofísicas se iniciarán cuando haya transcurrido un periodo de doce meses desde que fue apreciada la baja.

¹⁹⁴ Art. 11 de la Ley 26/1999, Medidas de apoyo a la movilidad geográfica de miembros de las FAS.

¹⁹⁵ Orden DEF/99/2018, Regula el procedimiento que permite a los militares de carrera participar en las provisiones de puestos de trabajo en la Administración Civil.

Instrucción Técnica 10/19 (MAPER) "Procedimiento para la participación del personal militar de carrera en los concursos de provisión de puestos en la administración civil".

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

En cuanto a la pérdida de la condición de permanente y por ende la de militar de carrera, esta puede producirse por¹⁹⁶:

- En virtud de renuncia, para lo cual es requisito no estar sometido a proceso disciplinario o penal y tener cumplidos unos tiempos de servicios efectivos desde la finalización de cursos de la enseñanza militar de perfeccionamiento. De no tenerlos se debe resarcir económicamente al Estado¹⁹⁷.
- Pérdida de la nacionalidad española.
- Pena principal o accesoria de pérdida de empleo, de inhabilitación absoluta o de inhabilitación especial para empleo o cargo público.
- Sanción disciplinaria de separación del servicio que haya adquirido firmeza.

5.4.1. Recompensas

La tropa militar de carrera puede solicitar la Cruz a la Constancia en el Servicio en la modalidad de:

- Cruz de Plata si tiene cumplidos veinticinco años de servicios.
- Cruz de Oro si tiene cumplidos treinta años de servicios.

5.4.2. Guardias y Servicios

Con carácter general, los militares del Ejército de Tierra cesarán en la prestación de guardias de seguridad cuando tengan cumplidos los cincuenta y seis años, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan¹⁹⁸.

5.5. Acciones de apoyo y acción social

En relación con las acciones de apoyo y de acción social para la tropa militar de carrera, estas son similares a las recogidas para el personal con CLD, salvo en el área de la acción social donde se autoriza el uso de las residencias logísticas militares¹⁹⁹.

5.6. Reserva de cupo

Como el resto de los militares de carrera, los MT permanentes podrán pasar a la situación de reserva con carácter voluntario en los cupos que autorice periódicamente el Ministro de Defensa para los distintos empleos, zonas de escalafón y especialidades, con arreglo a las previsiones del planeamiento de la defensa, siempre que se tengan cumplidos veinticinco años de tiempo de servicios en las FAS²⁰⁰ y haber cumplido los 54 años antes de la fecha de terminación del correspondiente plazo de presentación de solicitudes. Esta reserva se ha implementado por primera vez en el año 2018²⁰¹.

6. RESERVISTA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD

Finalizado el compromiso de larga duración, y siempre que se tengan cumplidos al menos 18 años de servicios y se solicite, los MT pueden adquirir la condición de reservista de especial disponibilidad²⁰².

¹⁹⁶ Art. 5 del Real Decreto 1111/2015, Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.

¹⁹⁷ Art. 117.2 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

¹⁹⁸ Instrucción 70/2016, del JEME, Otras exenciones para realizar guardias en el ámbito del ET.

¹⁹⁹ IT 17/11 (MAPER) "Clasificación, uso y funcionamiento de las residencias militares del ET de apoyo a la movilidad geográfica" (Act. 2013).

²⁰⁰ Art. 113.1.3. de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

²⁰¹ Orden Ministerial 38/2018, se autorizan los cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2018-2019 para el personal de las FAS.

²⁰² Capítulo III del Real Decreto 383/2011, Reglamento de Reservistas de las FAS.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

La solicitud puede y debe de efectuarse antes de o en el mismo día de la finalización del CLD, no se requiere encontrarse en situación de servicio activo y puede hacerse antes de tener cumplidos los 18 años de servicio, siempre que, en el momento de finalización del CLD se cumpla dicho requisito temporal.

Dicha condición 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, quedando el interesado obligado a comunicar tales circunstancias en la Delegación/Subdelegación de Defensa de adscripción.

Dos son las situaciones en las que podrá estar:

- Situación de disponibilidad: No tendrá la condición de militar, pero se encontrará dispuesto a incorporarse a las Fuerzas Armadas en situaciones de crisis. En estos casos, y con carácter excepcional, será el Consejo de Ministros quien autorice la incorporación.

En esta situación percibirá una asignación distribuida en 12 mensualidades por un importe mensual de 664,36€. Dicha cuantía podrá ser actualizada y es incompatible con cualquier otra retribución procedente del sector público, salvo con la prestación o el subsidio por desempleo en su modalidad contributiva (entendiéndose, como norma general, que por el periodo de cotización acumulado durante los años de servicios, le corresponderá la duración máxima del mismo: dos años). En este caso el importe de la asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo²⁰³, no teniendo, por tanto, el interesado derecho a las prestaciones no contributivas del sistema, salvo que se acrediten cargas familiares.

Así, una vez agotada la prestación contributiva por desempleo, si se continúa en dicha situación y además se poseen cargas familiares, se podrá optar a la ayuda familiar para desempleados cuya cuantía es de 430€ y que gestiona el SEPE, siendo esta compatible con la asignación por disponibilidad que venían percibiendo²⁰⁴.

Además, conservará los derechos pasivos que para sí o sus familiares pudiera haber adquirido hasta el momento de adquirir tal condición.

Mantendrán, si lo solicitan, una especial relación con las FAS, mediante su adscripción UCO que elijan, previa conformidad del Mando de Personal.

También podrán asistir a actos y ceremonias militares en los que dicha UCO participe, usar el uniforme en actos militares y sociales solemnes y disponer de la correspondiente tarjeta de identificación militar.

En relación con posibles acciones encaminadas a la plena inserción laboral de este personal una vez abandonadas las FAS, caben señalar:

- En aquellos ámbitos de los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos que presenten especiales dificultades de cobertura, se podrá contratar a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería²⁰⁵.

²⁰³ Art. 292.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

²⁰⁴ Para más información ver <https://cursosinemweb.es/ayuda-familiar-para-desempleados/>

²⁰⁵ Art. 19.Tres de Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

A título de ejemplo, señalar la oferta de 45 plazas ofertadas en 2019 como personal laboral fijo en la Fábrica de Moneda y Timbre.²⁰⁶

- Programa de Preparación y Orientación para el empleo (PROPONTE), el cual recoge la impartición de certificados de profesionalidad en coordinación con el SEPE relacionados con las áreas de informática, seguridad y prevención, servicios socioculturales y a la comunidad.
 - Programa Rumbo Empleo, cuyo objetivo es incrementar la empleabilidad mediante la formación en técnicas de búsqueda de empleo, la elaboración de un currículum vitae, la preparación de una entrevista de selección, o la búsqueda de ofertas de empleo y en último término su inserción profesional en el ámbito laboral civil.
- Situación de actividad: Cuando sea activado y se incorpore a las FAS, recuperará la condición de militar, mantendrá el empleo y la especialidad que tenía en el momento de finalizar su compromiso de larga duración y estará sujeto al régimen de los MT con una relación de servicios de carácter temporal, por lo que percibirá las retribuciones correspondientes a su empleo y condición.

Estará obligado a incorporarse a los Ejércitos en caso de ser activado, salvo causa de fuerza mayor, sin que entre la notificación y la fecha de incorporación a la UCO pueda mediar un plazo inferior a quince días y tras la superación previa de un reconocimiento médico obligatorio.

El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de la condición y por tanto del derecho a percibir la asignación por disponibilidad.

²⁰⁶ <https://www.fnmt.es/ofertas-de-empleo/oep-personal-funcionario-o-laboral-fijo>

ANEXO I: RETRIBUCIONES BRUTAS PERSONAL MILITAR DE TROPA EN EL ET (ACT. AÑO 2021)

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

Real Decreto 1314/2005, Reglamento de retribuciones de las FAS
Orden DEF/2012/2013, Normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio.
IT 13/15 "Criterios y procedimientos para la asignación y distribución del CDE en el ET" (Act 2016)
LEYENDA

Retribuciones básicas	Sueldo	Otras Retribuciones e Indemnizaciones	Paga adicional del CEMPL (PACE)	
	Trienios		Ayuda Vestuario (AV)	
	Pagas extraordinarias		Indemnización por residencia (RES)*	
Retribuciones complementarias	Complemento de empleo (CEmpl)		Incentivo por años de servicio (ASer)	
	Componente general del complemento específico (CGCE)			
	Componente singular del complemento específico (CSCE)			
	Complemento de dedicación especial (CDE)			

(*) Decreto 361/1971, Indemnización por residencia

(*) Decreto 361/1971, Indemnización por residencia

	Retribuciones básicas						Retribuciones complementarias					Otras Retri./Indem.			
	Grupo Clasif.	Mensual		Pagas Extraordinarias			Nivel	CEmpl	CGCE	CSCE	CDE ³	PACE ⁴	AV ⁵	RES	ASer ⁶
		Sueldo	Trienios	Sueldo	Trienios	Compl.									
ALUMNO FFGM ¹		393,72	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
SDO CI (FFE)	C2	656,18	0	650,2	0	334,02	14	334,02	167	0	0		0	0	0
SDO CI	C2	656,18	0	650,2	0	334,02	14	334,02	167	T	T		26,18	T	1.968,54
SDO CLD ²	C2	656,18	19,64	650,2	19,44	334,02	14	334,02	167	a	a			a	
CBO CLD	C2	656,18	19,64	650,2	19,44	358,56	15	358,56	216	b	b			b	
CBO Per.	C1	788,42	28,85	681,43	24,91	358,56	15	358,56	216	l	l			l	
CBO 1º CLD	C2	656,18	19,64	650,2	19,44	407,72	17	407,72	273,2	a	a			a	
CBO 1º Per.	C1	788,42	28,85	681,43	24,91	407,72	17	407,72	273,2						
CBMY	C1	788,42	28,85	681,43	24,91	432,32	18	432,32	352,2	1	2			3	0

- 1) 60 por 100 del sueldo del subgrupo C2 (Art. 5.3 RD 1314/2005)
2) Solo se devengan trienios a partir de la firma del CLD, pero se computa el tiempo transcurrido desde la fecha de inicio del CI (Ibíd. Art 2.2)
3) Max 110 % del Complemento de empleo y Mínimo (IC. de la Subsecretaría de Defensa 26/2016 de 23 de mayo)
4) Se abona junto a las Pagas Extraordinarias y su cuantía equivale a la suma del CGCE + CSCE correspondientes.
5) No se percibe durante el 1º año del CI (Art 4.1. RD 1314/2005). Se percibe con carácter mensual.
6) Un pago único (3 x sueldo C2) al cumplir 3, 5 y 7 años de servicio, si los 12 meses anteriores a cumplir el 3º año y los 18 meses anteriores al 5º y 7º año, han permanecido ininterrumpidamente en: BRIPAC (Madrid), BRI «Aragón» I, BRILEG, COMGEBAL, RCAB nº 11, RPEI 12, AALOG 41, CG FLO (Álava), AALOG 61 (Álava), BRI X (Vizcaya), BRI XI (Guipúzcoa), BRI XII (Madrid), CG DIV San Marcial (Burgos), RT1, RACA 11, RING 1, AALOG 61 (Burgos).

Tabla 1: CSCE					
20	529,69				
19	489,98				
18	450,47				
17	412,70				
16	374,87				
15	338,86				
14	304,34				
13	291,07				
12	284,79				CBMY
11	257,83			CBO 1	
10	231,83		CBO		
9	207,22	SDO			
8	184,24				
7	164,22				
6	147,87				
5	131,54				
4	118,14				
3	104,96				
2	92,60				
1	82,52				

Tabla 2: CDE		
	Mín.	Max
SDO	88,88	367,42
CBO	101	394,42
CBO 1º	117	448,49
CBMY	125	475,55

Tabla 3: INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA TERRITORIO NACIONAL						
Grupo Clasif.	Gran Canaria y Tenerife	Resto Arch. Canario	Valle Arán	Mallorca	Resto Arch. Balear	Ceuta Melilla
C1	126,59	354,62	53,3	70,49	88,78	585,86
C2	104,36	260,79 €	34,08	46,74	60,06	386,46
INCREMENTOS MENSUAL POR TRIENIO RECONOCIDO						
C1		25,14				35,77
C2		17,16				24,09

Total Retri./Indem. bruta mensual ⁷			
	Mínimo	Habitual ⁸	Máximo
ALUMNO FFGM	393,72	393,72	393,72
SDO CI (FFE)	1.157,20	1.157,20	1.157,20
SDO CI	1.288,34	1.420,13	2.144,48
SDO CLD	1.327,62	1.479,05	2.349,78
CBO CLD	1.401,16	1.581,06	2.474,93
CBO Per.	1.592,32	1.781,43	3.304,48
CBO 1º CLD	1.566,44	1.782,36	2.779,72
CBO 1º Per.	1.698,68	1.923,81	3.490,91
CBMY	1.960,59	2.224,40	3.648,53

7) Media trienios:	Mínimos	Medio	Máximos
SDO/CBO CLD	2	3	8
CBO 1º CLD	5	6	8
CBO/CBO 1º Per.	5	6	12
CBMY	9	10	12

8)	CSCE	CDE	RES
SDO	147,87	Mín.	0
CBO	164,22	Mín.	0
CBO 1º	184,24	Mín.	0
CBMY	257,83	Mín.	0

DEDUCCIONES:
Retención IRPF
Huerfanos ET: 1% Sueldo base. A partir de 2º año CI
ISFAS: C1= 29,88 y C2= 23,64
Derechos pasivos: C1= 68,25 y C2= 27,00/53,99
Cuota S.S. desempleo (MT temporal): 1,6% de la retribución mensual, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las FAS.
- Ley Orgánica 8/2014, del Régimen Disciplinario de las FAS.
- Ley Orgánica 14/2015, de Código Penal Militar.
- Ley 53/1984, Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 26/1999, Medidas de apoyo a la movilidad geográfica de miembros de las FAS.
- Ley 8/2006, de tropa y marinería.
- Ley 39/2007, de la carrera militar.
- Ley 22/2013 de Presupuestos generales del Estado para el año 2014.
- Real Decreto-Ley 8/2004, Indemnizaciones a los participantes en operaciones internacionales de Paz y seguridad.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, Texto refundido de la Ley General Seguridad Social.
- Real Decreto 517/1986, Régimen de incompatibilidades del personal militar.
- Real Decreto 104/1988, Homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria.
- Real Decreto 691/1991, Cómputo recíproco entre regímenes de Seguridad Social.
- Real Decreto 984/1992, Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las FAS.
- Real Decreto 944/2001, Reglamento de aptitud psicofísica del personal de las FAS.
- Real Decreto 682/2002, Reglamento de la Cruz a la Constancia en el Servicio.
- Real Decreto 999/2002, Valoración como mérito del tiempo de servicios prestados en las FAS como (...) militar profesional de tropa y marinería (...) y la reserva de plazas para militares profesionales en el acceso a la AGE.
- Real Decreto 1244/2002, Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
- Real Decreto 1314/2005, Reglamento de retribuciones del personal de las FAS.
- Real Decreto 887/2006, Reglamento general de subvenciones.
- Real Decreto 1412/2006, Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.
- Real Decreto 600/2007, Regula la prima por servicios prestados por el personal militar profesional de tropa y marinería con compromiso de larga duración.
- Real Decreto 1726/2007, Reglamento General de Seguridad Social de las FAS.
- Real Decreto 34/2008, Certificados de profesionalidad.
- Real Decreto 96/2009, Reales Ordenanzas para las FAS.
- Real Decreto 168/2009, Reglamento de evaluaciones y ascensos en las FAS y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de MTM.
- Real Decreto 194/2010, Normas sobre Seguridad en las FAS.
- Real Decreto 711/2010, Reglamento de especialidades fundamentales de las FAS.
- Real Decreto 383/2011, Reglamento de Reservistas de las FAS.
- Real Decreto 456/2011, Reglamento de destinos del personal militar profesional.
- Real Decreto 671/2013, Reglamento de la Ley 29/2011 de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.
- Real Decreto 1087/2015, Procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las FAS (...) derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1111/2015, Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.
- [Real Decreto 1051/2020, Reglamento de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.](#)

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- [Real Decreto 309/2021, Reglamento de ingreso y promoción en las FAS.](#)
- Orden Ministerial 125/1993, Derecho a la alimentación a cargo del Estado.
- Orden 384/2000, Aprueba el procedimiento y baremo para la enajenación por concurso de las viviendas militares desocupadas.
- Orden DEF/1683/2002, Títulos de Técnico Militar para los militares profesionales de tropa.
- Orden Ministerial 69/2003, Normas para la concesión de la Cruz a la Constancia en el Servicio.
- Orden DEF/2256/2003, Planes de estudios de los títulos de Técnico Militar del Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire.
- Orden ECD/3869/2003, Equivalencias entre los títulos de Técnico Militar y los títulos de Técnico correspondientes a la Formación Profesional Específica.
- Orden 216/2004, Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las FAS.
- Orden Ministerial 35/2006, Bonificación al personal militar de las tarifas de pasaje en compañías de transporte marítimo.
- Orden DEF/3316/2006, Regula determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería.
- Orden DEF/91/2008, Organización y funcionamiento de las Delegaciones de Defensa.
- Orden TAS/718/2008, Desarrolla el Real Decreto 395/2007, Subsistema de formación profesional para el empleo.
- Orden Ministerial 2/2009, Regula el desarrollo profesional de los militares de tropa y marinería.
- Orden Ministerial 17/2009, Procedimiento y normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.
- Orden Ministerial 19/2009, Establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso.
- Orden 20/2009, Número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.
- Orden Ministerial 55/2010, Modelo y normas reguladoras de los informes personales de calificación.
- Orden DEF/2108/2010, Reglamento del Patronato de Huérfanos del ET.
- Orden DEF/780/2011, Normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para acceder a las escalas de suboficiales.
- Orden DEF/1078/2012, Pruebas físicas y marcas a alcanzar en los procesos de selección para el ingreso en los CDMF y superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación.
- Orden Ministerial 39/2013, Establece las plantillas de militares de tropa y marinería para el periodo 2013-2017.
- Orden Ministerial 48/2013, 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 2013/2017.
- Orden DEF/2012/2013, Normas para la aplicación de los incentivos por años de servicio.
- Orden Ministerial 54/2014, Pruebas físicas periódicas a realizar por el personal de las FAS.
- Orden Ministerial 57/2014, Funciones, cometidos y facultades del empleo de Cabo Mayor.
- Orden DEF/253/2015, Régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las FAS.
- Orden DEF/1459/2015, Plan de Acción Social del Personal Militar.
- Orden DEF/2096/2015, Fija los términos y condiciones para que el militar pueda residir en un municipio distinto al de destino.
- Orden DEF/1044/2016, Requisitos y condiciones del cambio de especialidad fundamental de los militares profesionales.

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- Orden DEF/1363/2016, Regula la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las FAS.
- Orden DEF/122/2017, Bases reguladoras para la concesión de becas y ayudas para la formación, durante la vida activa de militar, como medida de apoyo a la desvinculación voluntaria de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Orden DEF/368/2017, Régimen del alumnado de la enseñanza de formación.
- Orden DEF/479/2017, Directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las escalas de tropa y marinería.
- Orden DEF/1341/2017, 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 MTM, a una relación de servicios de carácter permanente.
- Orden Ministerial 30/2018, Plan Integral de Orientación Laboral para el personal militar del Ministerio de Defensa.
- Orden Ministerial 38/2018, Cupos para el pase a la situación de reserva con carácter voluntario durante el periodo 2018-2019 para el personal de las FAS.
- Orden DEF/99/2018, Procedimiento que permite a los militares de carrera participar en las provisiones de puestos de trabajo en la Administración Civil.
- Orden PCI/6/2019, Cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación.
- Orden DEF/177/2019, Currículo de la enseñanza militar de formación para el acceso a la escala de tropa del Cuerpo General del Ejército de Tierra.
- Orden DEF/738/2019, Bases reguladoras para la concesión de ayudas para la formación de idiomas para personal militar del Ejército de Tierra.
- Orden DEF/739/2019, Bases reguladoras para la concesión de becas para la obtención del Certificado de Profesionalidad de Transporte Sanitario.
- Orden Ministerial 35/2019, se fijan las cuantías de las compensaciones económicas, se identifican como una única localidad determinadas áreas geográficas y se dan normas para su aplicación.
- Resolución 516/09507/18, del JEME, Unidades consideradas preferentes para la fase selectiva del procedimiento de acceso de los militares de tropa del Ejército de Tierra a una relación de servicios de carácter permanente.
- Resolución 455/07629/2019, de DIGEREM, Programa «CONSIGUE+» para la obtención de un Título de Técnico de Grado Medio de Formación Profesional por personal de las Escalas de Tropa y Marinería.
- RES 13JUN19 Convenio MINISDEF, Ministerio de Educación y Comunidad Autónoma Aragón actuaciones en materia de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vía son formales de formación para militares con relación de servicios de carácter temporal.
- [Resolución 430/07659/2021, Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.](#)
- Instrucción 158/2000, Programa del módulo de formación militar básica para militares de tropa del ET.
- Instrucción 214/2001, Planes de Estudio de las especialidades de los MT del ET.
- Instrucción 211/2004, Indemnizaciones a los extranjeros al servicio de las FAS que participen en operaciones internacionales de Paz y Seguridad.
- Instrucción 1/2013, Normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar.
- Instrucción 16/2016, del JEME, Destinos de la estructura del ET en los que se cumplen las condiciones para el ascenso.
- Instrucción 63/2016, del JEME, Capacidad profesional del Cabo Mayor en el ET.
- Instrucción 70/2016, del JEME, Otras exenciones para realizar guardias en el ámbito del Ejército de Tierra.
- [Instrucción 71/2019, del JEME, Se desarrollan las valoraciones de méritos y aptitudes, así como los procedimientos y normas a tener en cuenta para la realización de las evaluaciones para el ascenso por los sistemas de elección, clasificación, concurso y concurso-oposición, así como para la selección de asistentes a determinados cursos de actualización en el Ejército de Tierra.](#)

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

- Instrucción 66/2019, del Subsecretario de Defensa, se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las FAS.
- [Instrucción 33/2021 del JEME, Criterios a aplicar en el ámbito del ET para la incoación de los expedientes de insuficiencia de facultades profesionales, como consecuencia del estudio de la colección de informes personales.](#)
- Directiva 02/08 (EME/DIVLOG) del Plan de Acción de Personal (PAP) (Act. 2020).
- Directiva 04/08 (EME/DIVLOG) "Plan marco de calidad de vida en el ET".
- [Directiva 05/15 \(EME/DIVLOG\) "Tramitación de iniciativas y quejas ámbito ET" \(Act 2018\)](#)
- Directiva 11/15 (EME/DIVLOG) "Orientación profesional en el ámbito del ET".
- Directiva 12/15 (MAPER) "Plan de apoyo al personal en el ET".
- [Directiva 08/21 \(EME/DIVLOG\) "Criterios para la elaboración y cobertura de la relación de puestos militares del ET 2021-2023".](#)
- Instrucción General 01/05 (EME-DIVOPE) "Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional".
- Instrucción Técnica 13/05 (EME-DIVOPE) "Actuación en inspecciones, revistas y registros alojamientos logísticos y vestuarios" (Act 2015).
- Instrucción Técnica 10/11 (MAPER) "Clasificación, uso, funcionamiento residencias militares de acción social ET" (Act. 2012).
- Instrucción Técnica 17/11 (MAPER) "Clasificación, uso y funcionamiento de las residencias militares del ET de apoyo a la movilidad geográfica" (Act. 2013).
- Instrucción Técnica 02/12 (MAPER) "Normas y procedimientos para la gestión de compromisos de los militares de complemento y militares de tropa".
- Instrucción Técnica 09/12 (MAPER) "Régimen jurídico y de funcionamiento de los CDSCMET".
- Instrucción Técnica 12/12 (MAPER) "Normas de funcionamiento de las oficinas de apoyo al personal y puntos de información.
- Instrucción Técnica 13/14, (GEMALE) "Gestión de alimentación en el ET".(Act 2016
- Instrucción Técnica 19/14 (MAPER) "Medidas de gestión del personal militar del ET ante circunstancias excepcionales" (Act 2018).
- Instrucción Técnica 03/15 (MADOC) "Test general de la condición física (TGCF)" (Act. 2021).
- [Instrucción Técnica 19/15 \(MAPER\) "Iniciativas y quejas en el ámbito ET"](#)
- Instrucción Técnica 20/15 (MAPER) "La orientación profesional en el ET".
- Instrucción Técnica 03/16 (IGESAN) "Normas reconocimientos psicológicos aspirantes a MT durante el proceso de selección".
- Instrucción Técnica 05/17 (MAPER) "Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional".
- Instrucción Técnica 02/19 (MAPER) "Procedimiento para la elaboración y entrega del certificado de formación y experiencia profesional al personal que finaliza su relación de servicios profesionales con las FAS".
- Instrucción Técnica 10/19 (MAPER) "Procedimiento para la participación del personal militar de carrera en los concursos de provisión de puestos en la administración civil".
- Instrucción Técnica 11/19 (MAPER) "Apoyos del Sistema de Personal en caso de fallecimiento o herido, sea o no en acto de servicio". ([Act DIC19](#))
- Instrucción Técnica 13/19 (MAPER) "Procedimiento para la tramitación de las denuncias de acoso laboral en el ET".
- [Instrucción Técnica 18/21 \(MAPER\) "Elaboración y cobertura de la relación de puestos militares 2021-2023"](#)
- [Norma 01/20 "Pautas de actuación en el ET ante una posible situación de acoso sexual y por razón de sexo".](#)
- Norma Técnica 03/15 (MADOC) "Apoyo a la formación de idiomas en el ET". (Act 2016)
- Normas generales de utilización de INFOTROPA, DIGEREM, 2004.
- Convenio Ministerio de Defensa- Renfe Operadora.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AAA	Artillería Antiaérea
AAC	Artillería Antiaérea y de Costa
AALOG	Agrupación de apoyo logístico
ACA	Artillería de Campaña
ACAB	Academia de Caballería
ACLOG	Academia de Logística
ADM	Administración
AEO	Agrupación especialidades operativas
AET	Agrupación especialidades técnicas
AGE	Administración General del Estado
AGR	Cartografía e Imprenta
AMA	Mantenimiento de Aeronaves
AMV	Mantenimiento de Vehículos
APL	Apto con limitaciones para ocupar ciertos destinos
APQ	Almacenes y Parques
ART	Artillería
ASAN	Apoyo Sanitario
Asevr	Incentivos por años de servicio
BAE	Bases, acuartelamientos y establecimientos
BRI	Brigada
BRILEG	Brigada de la Legión
BRIMZ	Brigada mecanizada
BRIPAC	Brigada paracaidista
CAB	Caballería
CBMY	Cabo mayor
CBO	Cabo
CBO1º	Cabo primero
CDE	Complemento de dedicación especial
CDMT	Centro docente militar de formación
CDSCM	Centro deportivo y sociocultural militar
CESEL	Centro de selección
CEmpl	Complemento de empleo
CFEP	Certificado de formación y experiencia profesional
CG	Cuartel general
CGCE	Componente general del complemento específico
CGET	Cuerpo General del Ejército de Tierra
CI	Compromiso inicial
CIMIC	Cooperación cívico-militar
CLD	Compromiso de larga duración
COMGEBAL	Comandancia General de Baleares
CSCE	Componente singular del complemento específico
CUESP	Cualquier especialidad
CVCDEF	Campus Virtual Corporativo de Defensa
DIAPER	Dirección de Asistencia al Personal
DIEN	Dirección de Enseñanza Instrucción, Adiestramiento y Evaluación
DIGEREM	Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar
EAM	Mantenimiento Electrónico
EFUN	Especialidad fundamental
ELM	Electricidad
EOI	Escuelas Oficiales de Idiomas
EST	Mantenimiento de Telecomunicaciones
ETR	Escala de Tropa
ETRAY	Especialidad de trayectoria
FAS	Fuerzas Armadas
FFEyEF	Fase de formación específica y de especialidad fundamental
FFMG	Fase de formación militar general
FLO	Fuerza Logística Operativa

EL MILITAR DE TROPA EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

HAM	Hostelería
IGU	Guarnicionería
INF	Infantería
ILG	Infantería Ligera
IMZ	Infantería Acorazada/Mecanizada
ING	Ingenieros
INVIED	Instituto de la Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa
IPEC	Informes personales de calificación
IRPF	Impuesto de la renta de las personas físicas
IRS	Indemnizaciones por razón del servicio
ISFAS	Instituto Social de las Fuerzas Armadas
LOG	Logística
MAAM	Mantenimiento de Armamento y Material
MAET	Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones
MAPER	Mando de Personal del Ejército de Tierra
MCH	Chapa y Soldadura
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MEQ	Montador de Equipos
MIN	Instalaciones
MMA	Mantenimiento de Armamento
MPLTO	Módulo de planeamiento
MT	Militar de tropa
MUS	Música
NBQ	Nuclear, biológico y químico
OE	Operaciones especiales
OFAP	Oficina de Apoyo al Personal
Per.	Permanente
PACE	Paga adicional del CEmpI
PAP	Plan de Acción de Personal
PADET	Plan de Drogas del Ejército de Tierra
PAOAVM	Periodo de acogida, orientación y adaptación a la vida militar
PEAC	Programa de procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales
PIADES	Plan Integral de Apoyo a la Desvinculación
PIOL	Plan Integral de Orientación Laboral
PO	Plantilla Orgánica
PROPONTE	Programa de preparación y orientación para el empleo
RACA	Regimiento de artillería de campaña
RCAB	Regimiento de caballería
RING	Regimiento de ingenieros
RMASD	Residencia militar de acción social de descanso
RMASE	Residencia militar de acción social de estudiantes
RPEI	Regimiento de pontoneros y especialidades de ingenieros
RT	Regimiento de transmisiones
SDO	Soldado
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SIOT	Sistema Informático de Orientación Profesional
SAPROMIL	Sistema de Aprovechamiento de las Capacidades Profesionales del Personal Militar
SUBEVAL	Subdirección de Evaluación
SUIAE	Subsistema de Apoyo a la Instrucción, Adiestramiento y Evaluación
TRS	Transmisiones
UPA	Unidad de Protección frente al Acoso
USAC	Unidad de servicios de acuartelamiento
USBA	Unidad de servicios de base