



LA REINSERCIÓN LABORAL DEL PERSONAL MTM: UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

*Cada derecho implica una responsabilidad;
cada oportunidad, una obligación;
cada posesión, un deber*

(John D. Rockefeller)

Carlos GARCÍA DE PAREDES UCERO



Introducción



N el último año, los medios de comunicación y las redes sociales se han hecho eco de las reivindicaciones de varias asociaciones que representan a personal militar de la escala de Tropa y Marinería Profesional (MTM) que, por alcanzar los 45 años, finalizará su compromiso con las Fuerzas Armadas. Ante la inminencia de la desvinculación, una de las quejas de este colectivo es que las FF. AA. no se han encargado de proporcionarles formación para enfrentarse al mercado laboral con garantías de éxito, según establecían las diferentes leyes que se les han aplicado durante su carrera.



(Foto: www.flickr.com/photos/armadamde).

En este artículo analizaré las opciones de formación y orientación laboral que se han destinado a este personal para tratar de localizar dónde reside la responsabilidad de los distintos escalones orgánicos de cara a promover, coordinar y facilitar la integración de los exmilitares a la vida laboral civil.

Trayectoria del personal MTM: un compromiso limitado

Desde la creación de la figura del «militar de empleo» como complemento al personal de reemplazo, en 1989, se estableció el carácter eminentemente temporal de la tropa profesional. El tiempo máximo de ocho años de servicio pasó posteriormente a 12, con una edad máxima de 35. En el año 1999 se introdujo la figura de «carácter permanente», por la cual el personal MTM pudo acceder a la condición de militar de carrera. Finalmente la Ley 8/2006 (en vigor) introdujo el compromiso de larga duración (CLD), por el cual el acuerdo con el personal MTM se renueva hasta alcanzar la edad de 45 años (ampliable hasta 47 para cumplir el mínimo de 18 años de servicios necesarios para adquirir la condición de Reservista de Especial Disponibilidad, RED).

Como vemos, han sido 30 años de cambios legislativos que mantienen un denominador común: la escala de Tropa y Marinería se dota principalmente de

personal temporal. Esta temporalidad tiene como consecuencia final la reincorporación de los exmilitares al mercado laboral civil. Para facilitar este regreso, tanto la Ley de Tropa y Marinería (1) como la de Derechos y Deberes de los miembros de las FF. AA. (2) han incluido apartados en los que se establece la responsabilidad de las FF. AA. relativa a facilitar la incorporación laboral.

Permanencia: límites y condiciones

Desde la creación de la figura del «permanente», el tanto por ciento de efectivos MTM que puede alcanzar esta condición ha estado limitado. Pese a los anhelos y reivindicaciones de los colectivos y asociaciones de tropa, existe una edad a partir de la cual la experiencia adquirida se ve descompensada por los achaques físicos y la fatiga psicológica tras numerosos años de embarque o maniobras. Dado que la razón de ser de las FF. AA. es el uso de la fuerza en operaciones, ni se puede crear un excesivo número de puestos logísticos/administrativos en detrimento de las unidades desplegadas (3) ni se puede dotar a estas de personal «avejentado».

Si bien el porcentaje de MTM permanente se fijó inicialmente en un 12 por 100 del total, ha ido aumentando, y recientemente se ha autorizado para la Armada un incremento progresivo del porcentaje de MTM permanente hasta alcanzar el 20 por 100 del total. No parece probable ni lógico que este vaya a aumentar sustancialmente.

En cuanto a los requisitos de acceso, es necesario haber alcanzado el empleo de cabo o cabo 1.º y estar en posesión de un título de grado medio de formación profesional o el bachiller. Aunque en un primer momento se ofertaron plazas para todos los empleos de la escala de Tropa y Marinería, la Arma-

(1) Ley 8/2006, *Artículo 21. Medidas de incorporación laboral*. «A los militares profesionales de tropa y marinería se les facilitarán, durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Con este propósito se desplegarán acciones de formación ocupacional que complementen los perfiles profesionales que faciliten su acceso al empleo. Se desarrollarán programas de autoempleo y medidas de apoyo a la viabilidad de estas iniciativas».

(2) La Ley Orgánica 9/2011, en su *Artículo 32.3*, recoge, entre las acciones complementarias, que «se ofrecerán a los miembros de las Fuerzas Armadas programas de incorporación a otros ámbitos laborales ocupacionales con su empleo, titulaciones, años de servicio e intereses profesionales. Dichos programas se implantarán por el Ministerio de Defensa en colaboración con las distintas Administraciones Públicas y con el sector privado y se desarrollarán durante la vida activa del militar».

(3) Máxime cuando muchas de estas vacantes se reservan actualmente a personal apto con limitaciones (APL).

da decidió dejar de publicar plazas de soldado/marinero a fin de aumentar la promoción a los siguientes empleos (4).

La llegada a los 45

Debido a los sucesivos cambios legislativos, la creación de la condición de permanente y otras medidas como la reincorporación retroactiva de personal ya desvinculado, la percepción o el anhelo de gran parte del colectivo MTM no permanente era que la Administración acometería otro cambio que evitara la desvinculación forzosa de miles de militares. Sin entrar a valorar los motivos o consecuencias de ello, lo cierto es que la fecha de llegada a los 45 años se está empezando a hacer efectiva para muchos de estos militares de tropa. El gráfico (fig. 1) muestra la previsión del personal MTM con compromiso de larga duración que cumple 45 años (5).

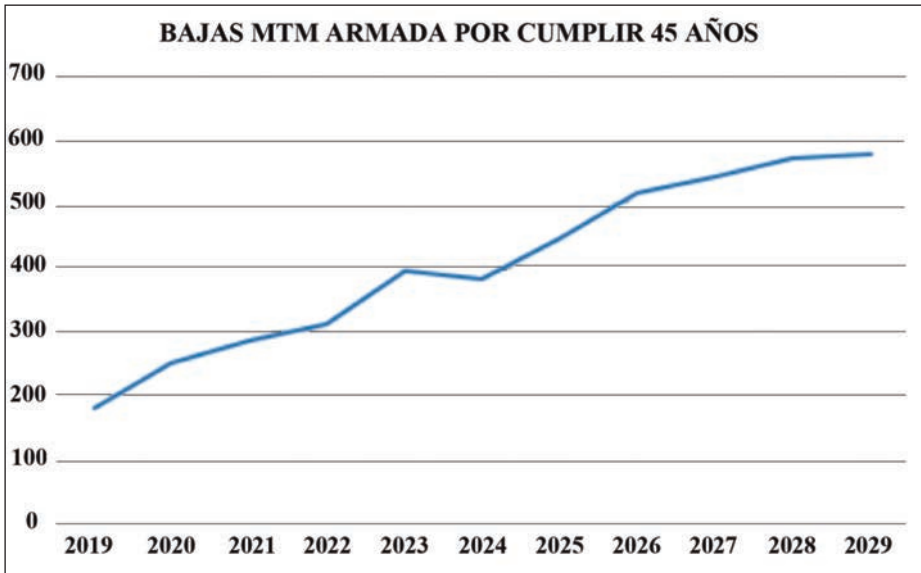


Figura 1.

(4) La mayor parte del personal MTM permanente accedió a esta condición entre los años 2001-2005 y pasará a la reserva entre 2028-2035. En este período se producirán convocatorias que quintuplicarán el promedio actual de 40 plazas anuales.

(5) La exactitud de la previsión es mayor a corto plazo. A medio plazo habría que descontar a los que acceden a otras escalas, a la condición de permanente o deciden desvincularse voluntariamente.

Ante la inminencia del fin de compromiso, la mayor preocupación de este personal tiene que ver con su sustento económico y suele expresar grandes dudas sobre su futuro laboral y algún tipo de queja, como la citada al principio de este artículo: «No voy a encontrar trabajo en la calle porque las Fuerzas Armadas no se han preocupado por mí». Esta afirmación, como veremos, es, cuando menos, inexacta.

Una medida para mitigar las consecuencias del cese en las FF. AA. fue la creación de la figura de Reservista de Especial Disponibilidad (RED), que permite al personal desvinculado a los 45 que ha prestado 18 de servicio la percepción de una ayuda de 643 euros, compatible con cualquier sueldo ajeno a las administraciones públicas. Dado que también lo es con el subsidio de desempleo, el personal que pasa a RED tiene garantizado un mínimo de dos años, en los que incluso puede superar los ingresos que percibía en activo. Este período parece, a simple vista, más que suficiente para poner al día las cualificaciones profesionales y el nivel de estudios, máxime si se tienen en cuenta que los RED disponen de una beca para cursar un título de grado medio a su elección.

Un plan integral para un problema crucial

Como ya hemos visto, la Ley de Tropa y Marinería 8/2006 establecía que las FF. AA. proporcionarían formación de cara a la reinserción laboral del personal MTM. Aunque este tipo de acciones se desarrollaron de manera más o menos periódica, lo cierto es que hace dos o tres lustros no se apreciaba la urgencia ni la importancia de una acción coordinada por parte de todos los actores implicados. Con la llegada de las primeras desvinculaciones (y con ellas, de las primeras reivindicaciones) se comenzó a buscar la puesta en práctica de un impulso coordinado y eficaz.

Así, en junio de 2018 se publicó el *Plan Integral de Orientación Laboral para personal del Ministerio de Defensa*, cuyo objetivo es unificar, potenciar y coordinar una serie de medidas que se encontraban dispersas o no eran lo suficientemente efectivas. Aunque el plan va dirigido a cualquier militar que desee o tiene que desvincularse de las FF. AA., el mayor esfuerzo va dirigido al personal MTM no permanente próximo a su desvinculación. Una primera valoración es francamente positiva. Algunas medidas derivadas de este plan han sido:

- Obtención de títulos de grado medio mediante la enseñanza de formación MTM, a distancia (CONSIGUE +) o con posteridad al cese de las FF. AA. (becas de estudio).
- Becas para estudios de formación profesional, grado y posgrado.

- Cursos a distancia para apoyo a la promoción interna, el ingreso en la Guardia Civil (GC) y Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y de acceso a los ciclos formativos de grado superior.
- Cursos presenciales de apoyo a la promoción interna y el ingreso en GC.
- Reserva de plazas de acceso a la Administración Pública (personal laboral, oficiales de arsenales, servicio de vigilancia aduanera, policías locales, etc.). Es de señalar que el número de plazas reservadas, sin contar las de acceso a GC y CNP, es superior al número de personal MTM que debe abandonar las FF. AA. por cumplir 45 años.
- Convocatorias específicas de tribunales PEAC (acreditación de competencias profesionales por experiencia laboral o vías informales de formación). Permiten obtener un reconocimiento oficial de las competencias adquiridas durante sus años de servicio.
- Cursos de formación para el empleo, financiados por el Servicio Estatal de Empleo (SEPE) e impartidos en las unidades de las FF. AA. Proporcionan formación profesional y la mayoría son convalidables dentro de la enseñanza de FP (grados medio y superior). Aunque muchos de ellos requieren una mínima formación académica, el personal sin estudios puede acceder a los de nivel 1 e ir ascendiendo paulatinamente hasta lograr los de mayor nivel.

Señalar que muchas de estas acciones (fig. 2) logran un efecto sinérgico hacia la consecución del título de grado medio de FP, que es clave en numerosos procesos de promoción profesional y acceso al empleo público y privado.

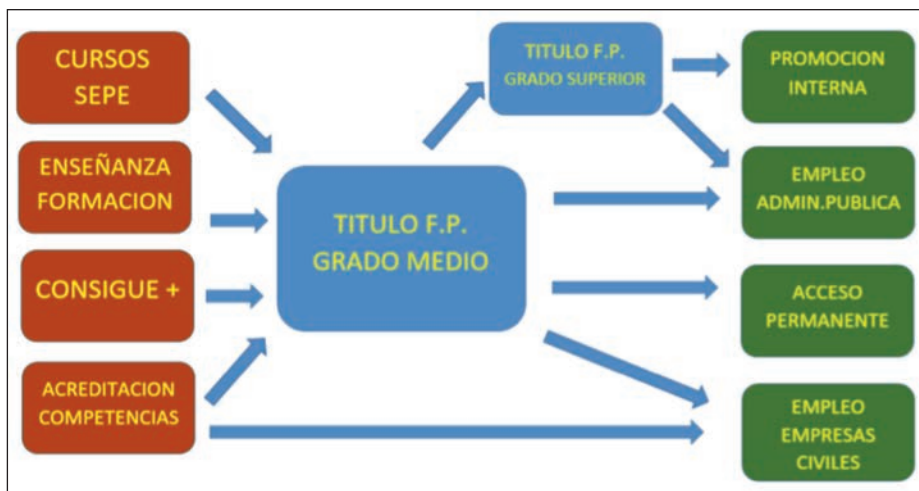


Figura 2.

Las titulaciones académicas, un obstáculo imprevisto

Durante la puesta en marcha de todas las medidas expresadas anteriormente se observaron algunos obstáculos que dificultan su aplicación, de los cuales uno de los principales es el nivel académico del personal MTM no permanente que alcanza los 45 años de edad. En los dos últimos años, se ha puesto de manifiesto que no se llegaba a cubrir la totalidad de las plazas de empleo público reservadas a personal MTM. Dejando a un lado las de acceso a la GC y CNP, que tienen su propia casuística (entrevista personal, temario, etc.), es necesario analizar por qué ocurre esto.

Durante más de una década de prosperidad económica, se hizo necesario poner en práctica medidas para aumentar el reclutamiento de tropa y marinería, una de las cuales fue rebajar el nivel académico exigido. Esto tuvo como efecto el ingreso de numerosos jóvenes que no habían pasado más allá de la EGB. Muchas de estas personas no mejoraron su perfil académico con los años, de modo que cuando se creó la figura de permanente no se pudieron presentar por no cumplir los requisitos académicos. Por descontado, tampoco pudieron presentarse a las escalas de Oficiales o Suboficiales por promoción interna, lo cual tuvo como consecuencia que, mientras que la mayoría de los que poseían algún título iban encontrando una alternativa de futuro (acceso a permanente, promoción interna, ingreso en GC/CNP, o bien la desvinculación de manera voluntaria por haber encontrado un trabajo de su agrado), los que carecían de la titulación necesaria se iban haciendo más viejos, esperando alguna medida que les rescatara antes de la fecha fatídica. Llegados a este punto, he de decir que la parte más «previsora» de este colectivo recurrió a mecanismos como la enseñanza pública (presencial o a distancia), la enseñanza para adultos en las propias unidades o los cursos del SEPE, los cuales les permitieron obtener una mínima cualificación.

De este modo, llegamos al año de entrada en vigor del «plan integral» con un panorama en lo relativo a las titulaciones académicas del personal MTM con compromiso de larga duración de la Armada (fig. 3) en el que existen casi 800 que no han pasado de EGB y otros casi 300 de los que no se tienen datos, lo cual arroja un total del 12 por 100 en situación desfavorable. A corto plazo, es un problema de difícil solución, pues gran parte de las plazas de empleo público que han sido ofertadas requieren una cualificación académica superior a la que poseen (6).

(6) Sirvan como ejemplo las distintas convocatorias para acceso a personal laboral de MINISDEF en 2019: de las 460 plazas reservadas a MILCO, MTM y RED, el personal que no pasó del graduado escolar tan solo puede optar a 11 plazas, a las que se presentaron 90 candidatos.

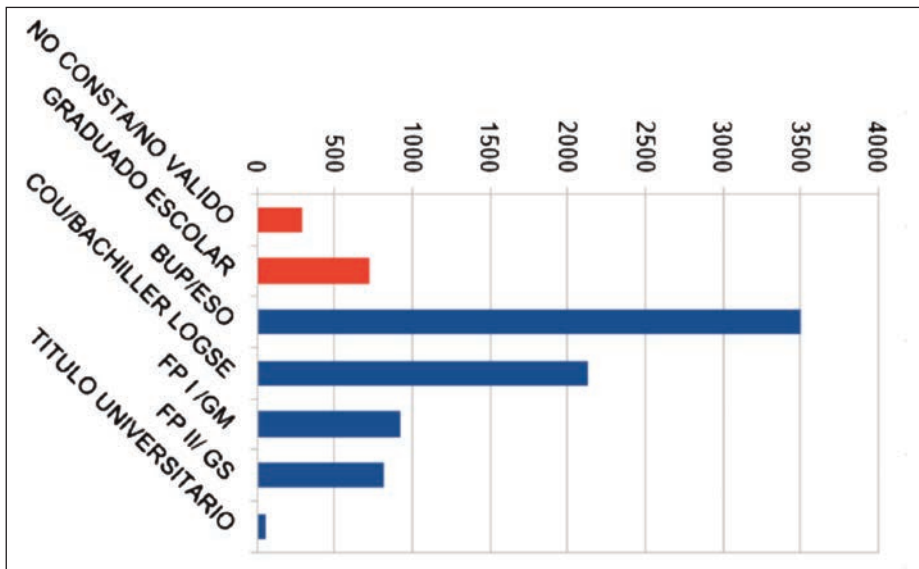


Figura 3.

La Armada y los cursos de formación para el empleo

Existen varios motivos por los que este tipo de cursos tiene difícil encaje en el ámbito de la Armada. En primer lugar, las unidades de la Armada reúnen un número menor de personal que, pongamos como ejemplo, las del Ejército de Tierra. Además, la mayoría de las unidades de la Flota, excepto en los períodos de baja disponibilidad, tienen un tiempo de despliegue mayor al número permitido de faltas durante los cuatro o seis meses que dura el curso, y casi todos los puestos del barco tienen difícil reemplazo por el especial régimen de «vigilancias» de los buques. Los que aún podrían realizarlos se encuentran con que se imparten por la tarde, fuera del horario laboral, lo cual les supone un sacrificio personal; a esto se suma el agravio de que los Ejércitos de Tierra y Aire los desarrollan en horario de mañana. Por último, deben contar con el visto bueno del jefe de la unidad. Por si todo esto no fuera poco, la responsabilidad de organizar el curso, buscar los profesores e impartir las clases recae en las unidades. Todo ello da como resultado que el número y variedad de cursos a impartir anualmente sea muy limitado, si bien es cierto que en el último año se está llevando a cabo una planificación integral cuyo objetivo es doblar el número de estos.

Como resultado final, tenemos que en 2018 un total de 122 MTM no permanentes de la Armada finalizaron algún curso de formación para el empleo.

La responsabilidad vertical

Llegados a este punto, conocemos que existe un colectivo de personal MTM que va a abandonar las FF. AA. con distintas perspectivas de encontrar empleo, y nos preguntamos ¿qué estamos haciendo en cada nivel y dónde recae la responsabilidad? Consideremos una estructura de cuatro niveles. En el nivel más alto, nos encontramos al Órgano Central, que debe desarrollar un derecho legal que ha permanecido más o menos aletargado durante años. El segundo sería el nivel de los Ejércitos/Armada, que en ocasiones han adoptado una actitud más reactiva que proactiva, pendiente sobre todo de recibir instrucciones desde el Ministerio de Defensa y desarrollar lo ordenado. En el tercer nivel están los jefes de unidad, para los cuales su gran preocupación es contar con el mayor número de efectivos para el cumplimiento de la misión. Por último, nos encontramos al personal beneficiario; si bien es cierto que la normativa ha establecido que las FF. AA. deben proporcionar al personal MTM formación de cara a la desvinculación, no lo es menos que dicha exigencia requiere un esfuerzo personal por su parte. No parece realista pretender que en 20 años de servicio de que dispone un MTM antes de cesar en la Armada no haya podido encontrar un hueco para acogerse a medidas de formación académica o profesional.

Los puntos principales de acción y responsabilidad a cada nivel serían los siguientes:

- A nivel ministerial, se han identificado las necesidades de un colectivo, se ha aceptado la responsabilidad al respecto y se ha promulgado un «plan integral» desarrollado en diez programas que nos permiten cierto optimismo. Se ha modificado diversa normativa y se han firmado convenios con numerosas administraciones y entidades. Es necesario aprovechar la inercia alcanzada en los dos últimos años, en los cuales los progresos han sido más que evidentes, propiciados por la voluntad política y la dotación económica necesaria. Queda pendiente el desarrollo de las medidas concretas a tomar para facilitar que el personal que se encuentra en el último tramo antes de su desvinculación pueda enfocarse en actualizar sus estudios y sus aptitudes profesionales (medidas 12 y 16 del Informe de la Subcomisión de Defensa, septiembre 2018).
- A nivel Ejércitos/Armada es necesario adaptar las plantillas orgánicas y los procedimientos de gestión para que el personal MTM mayor de 40 años pueda ocupar destinos que les permitan enfocarse en alcanzar los títulos y diplomas necesarios para el acceso al empleo público o privado. Aunque, como hemos indicado en el punto anterior, se han de desarrollar acciones en este sentido, la inminencia de la desvinculación de cientos de efectivos MTM aconseja ser proactivo. También



Escuela de Especialidades «Antonio de Escaño».
(Foto: www.flickr.com/photos/armadamde).

sería positiva la identificación de cualificaciones profesionales en el catálogo de cursos y aptitudes, de modo que el personal egresado de cada curso lo hiciera automáticamente con las cualificaciones profesionales reconocidas por el Ministerio de Empleo.

En el caso específico de la Armada, ya se han tomado varias medidas al respecto, como pueden ser la modificación de los currículos de enseñanza de formación para la convalidación de módulos del título de grado medio, la hoja de ruta para duplicar el número de cursos de formación para el empleo o los cursos presenciales de apoyo a los procesos de ingreso en los diversos concursos de empleo público. Por desgracia, la idiosincrasia de las unidades navales y los distintos calendarios operativos impiden la eficaz puesta en marcha de algunas medidas genéricas, lo que dejaría la formación a distancia como la principal opción posible para la mayoría del personal embarcado. No obstante, gran parte que se ha apuntado a los cursos de apoyo *on line* o bien no ha llegado a completar el examen de ingreso o bien no ha finalizado el primer trimestre, lo cual indica que hay dar cierto resguardo a este tipo de formación cuando no existe la constancia.

- A nivel «jefe de unidad», ha de conjugarse un equilibrio entre las necesidades operativas del servicio y el deseo del personal no permanente de acceder a cursos de formación no solo permitiendo la asisten-

cia en ciclos de baja operatividad, sino organizando cursos de formación para el empleo, ya sea aquellos que tengan relación con los cometidos de la unidad y que puedan compatibilizarse con el adiestramiento diario u otros de interés para la reincorporación laboral de dicho personal.

- A nivel individual, los MTM no permanentes deben enfocar de manera realista y práctica su más que previsible desvinculación a los 45 años, teniendo presente su edad, su nivel académico/profesional y las expectativas de trabajo tras su marcha. Esto exige un esfuerzo adicional a sus cometidos profesionales, cuya responsabilidad no puede asignarse por completo a sus mandos o a la institución.

Conclusión

Durante el decenio 2019-2029 está prevista la desvinculación forzosa de un tercio de los efectivos MTM de la Armada. La puesta en práctica de medidas efectivas de formación profesional y orientación laboral para ellos requiere un gran esfuerzo de toda la estructura, comenzando por el Ministerio de Defensa y terminando en el propio individuo. En el caso de la Armada, es necesario considerar las peculiaridades de sus pequeñas unidades desplegables para una correcta aplicación del plan integral.

Aunque ya se están poniendo en práctica numerosas medidas, otras no ofrecerán resultados a corto plazo, por lo cual todos los escalones involucrados deben tener una actitud «proactiva» que beneficie al personal afectado sin repercutir negativamente en la operatividad de la Fuerza y en el buen funcionamiento de las unidades de apoyo. Este cambio de mentalidad debe comenzar en el propio afectado, que tiene que hacer un esfuerzo para situarse en la mejor disposición de aprovechar el abanico de oportunidades derivadas del «Plan Integral de Orientación Laboral».



La fragata *Canarias* navegando entre chubascos al final del monzón del suroeste en aguas del océano Índico, octubre de 2019. (Foto: Ernesto Grueso García).

