

MANDO DE PERSONAL

Boletín de Comunicación Interna



informaET



¿Sabías
qué...?

...aquí

encontrarás las novedades más importantes de lo que te puede interesar en materia de PERSONAL



el MAPER

te lo explica

Los CRIOPER

Trayectorias de la ETR

ESPECIAL

InformaET

**Nuevo calendario
Evaluaciones**

y

asignación y relevos PEI



Información general

¿Sabías
qué...

... en INTRANET se ha creado el área **Sabías que...?** en la que puedes encontrar mucha información sobre temas que afectan a tu desarrollo profesional y familiar?

Dentro de las acciones encaminadas a mejorar la comunicación interna, en la parte inferior izquierda de la página inicial de la INTRANET, se ha creado una nueva área, denominada **Sabías que...?**, cuyo objetivo principal es el de publicar aquellos contenidos que son de actualidad y cuyo conocimiento puede ser de gran utilidad para ti, tanto para tu desarrollo profesional y familiar.

1. Publicación de nueva normativa y actualizaciones de la existente
2. Contenidos con temas que afecten al desarrollo profesional
3. Información sobre temas de gestión de personal
4. Información sobre temas de asistencia al personal
5. Información sobre convocatorias de ayudas
6. Información sobre convenios con otras instituciones
7. Información, sobre temas militares, de interés general para el personal del ET
8. Información, sobre ocio y tiempo libre, que sea de interés general para el personal del ET
9. Publicaciones de este boletín **InformaET**

Enlace: [Sabías que...?](#)

Uniformidad

¿Sabías
qué...

...se podrá adaptar la uniformidad para cada acto solemne, a las condiciones climatológicas previstas para el mismo?

La publicación de la Orden Ministerial 29/2026 (BOD núm 30, de 27 de julio) supone que, a partir de ahora, **se faculta al Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra**, a adaptar el tipo de uniformidad exigible para actos solemnes militares que se celebren, en el ámbito del ET, en función de las condiciones climatológicas u otras circunstancias en que hubieran de desarrollarse dichos actos.



¿Sabías que...

Desarrollo profesional

...se ha modificado la normativa que regula la asignación de destinos de SBMY en el ET?

Si eres SBMY o subteniente clasificado para el ascenso, debes conocer las modificaciones que introduce la IT 09/26 "asignación de destinos de SBMY en el ET", con respecto a la anterior IT 02/21.

En consonancia con el objetivo de flexibilidad que persiguen los recientemente aprobados Criterios Orientadores de Personal (CRIOPER) y, teniendo en cuenta la experiencia acumulada en la aplicación de la anterior IT, se ha estimado necesario adecuar la instrucción específica que regula la asignación de este tipo de destinos.

Por ello, la nueva IT 09/26 "asignación de destinos de SBMY en el ET", introduce algunas modificaciones con respecto a la anterior IT 02/21, siendo las siguientes las más importantes:

- **La especialidad fundamental será un requisito para los solicitantes**
La modificación más relevante se refiere a la especialidad fundamental exigida para la ocupación de cada uno de los puestos. Con la entrada en vigor de la IT 09/26, se establece que «el suboficial mayor de la unidad tendrá alguna de las especialidades fundamentales contempladas para los suboficiales de la plantilla orgánica de la misma»
- **Prioridad establecida para puestos que se publiquen en el mes de julio**
Para los puestos de SBMY, publicados en el mes de julio, que dependan directamente de un coronel o teniente coronel, tendrán prioridad los subtenientes clasificados para el ascenso sobre el resto de peticionarios.
- **Prioridad establecida para puestos que dependen de oficiales generales**
Para los puestos de SBMY, que dependan directamente de un oficial general, tendrán prioridad los suboficiales mayores que ya hayan ocupado un destino de suboficial mayor en la estructura orgánica del ET.

IT 09/26 ASIGNACIÓN DE DESTINOS DE SBMY EN EL ET



La finalidad del proceso es conseguir la asignación más adecuada de los destinos de suboficial mayor.



Desarrollo profesional

¿Sabías
qué...

...se ha publicado una nueva instrucción que regula las evaluaciones para el ascenso y la selección de asistentes a determinados cursos de actualización?

La Instrucción 33/2026, que deja sin efecto las Instrucciones 24/2024 y 30/2024, supone una nueva regulación completa de las evaluaciones para el ascenso y de la selección para determinados cursos de actualización, incorporando una serie de correcciones puntuales, fruto de la experiencia obtenida en los procesos de evaluación efectuados en base a la Instrucción 24/2024.

Conviene empezar aclarando que, aunque **no supone un cambio drástico**, se ha estimado conveniente redactar una nueva instrucción completa en lugar de una instrucción que modifique la anterior. De hecho, se mantiene la estructura básica de la evaluación: cualidades y desempeño profesional, trayectoria y recompensas y formación. También permanecen las ponderaciones generales de estos grupos y la fórmula de nota final que la Instrucción 30/2024 había corregido para los sistemas de concurso y concurso-oposición. Por tanto, no cambia de forma general el “peso” de los grandes bloques, sino principalmente cómo se valoran determinados méritos dentro de ellos. Adicionalmente, se ha aprovechado para realizar cambios formales en el texto, con el objeto de simplificar su redacción y facilitar su comprensión y mantener en un único documento todo lo relativo al proceso de evaluación.

Una de las modificaciones afecta a la **trayectoria profesional**, ajustando determinados coeficientes de los componentes del elemento “Trayectoria profesional” a la reducción de los tiempos medios de permanencia en algunos empleos (capitán y comandante).

También se ha considerado necesario revisar la **valoración del número de destinos** del evaluado a lo largo de su trayectoria (componente D5: Relación entre destinos y tiempos de servicio). En la instrucción anterior se contemplaban la totalidad de los destinos en su conjunto, considerándose más oportuno que se tengan en cuenta en cada empleo, ponderándose posteriormente al igual que el resto de los componentes del elemento D (Trayectoria profesional).

Por otro lado, se amplían las unidades que tendrán la consideración de Fuerza, a efectos de esta instrucción, para incorporar la Fuerza de Operaciones en el Ciberespacio (FOCE).

Otra novedad es la **actualización de las especialidades del segundo tramo** de la carrera militar, incorporando el catálogo de cursos aprobado en 2026 y regulando su valoración mientras se completa su reconocimiento individual.

Para la **Escala de Tropa** también existe una ampliación relevante que consiste en que, la valoración del tiempo en la Fuerza en puestos sin especialidad fundamental específica, se extiende a los ascensos de la Escala de Tropa y se contempla también en la selección para el curso de actualización para cabo mayor. Del mismo modo se amplían los destinos en los que, los militares de tropa de la AEO, devengan tiempos en determinados destinos, de cara al ascenso a cabo mayor.

Finalmente, es importante resaltar que esta nueva Instrucción no es de aplicación a los procesos de selección para cursos de actualización que se encuentren en curso al publicarse la misma, salvo el correspondiente al curso para el desempeño de cometidos de oficial general.



Desarrollo profesional

¿Sabías
qué...

...se han actualizado las normas reguladoras del procedimiento de acreditación de competencias (ACREDITADef)?

Como seguramente conoces, ACREDITADef constituye la herramienta mediante la cual, el personal militar de tropa y marinería (MTM) con una relación de servicios de carácter temporal y reservista de especial disponibilidad (RED), puede acceder a un proceso de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Esta actualización, en su mayoría, afecta a la estructura organizativa del proceso y al personal que compone la misma

No obstante, también incluye modificaciones que te pueden afectar como solicitante y que son las siguientes:

Requisitos

Se introducen requisitos reducidos, exclusivamente para los estándares de competencia de nivel 1

- En los casos de experiencia laboral y voluntariado → 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.000 horas trabajadas en total (antes eran 3 años y 2.000 horas)
- En el caso de formación → justificar, al menos 200 horas, en los últimos diez años (antes 300 horas).

Grupos de Prioridad

El número de grupos pasa de 4 a 5, cambiando el orden, para dar prioridad al personal RED sin título académico:

- Primer Grupo. Sin cambios. MTM con una relación de carácter temporal de edad igual o superior a 35 años el día de publicación de la convocatoria en el BOD, y que no esté en posesión de un título de técnico o técnico superior, o de un título universitario
- Nuevo Segundo Grupo: personal RED que no esté en posesión de un título de técnico o técnico superior, o de un título universitario
- Tercer grupo. (antes 2º Grupo). MTM con una relación de carácter temporal de edad inferior a 35 años el día de publicación de esta convocatoria en el BOD, que no esté en posesión de un título de técnico o técnico superior, o de un título universitario.
- Cuarto grupo. (antes 3º Grupo): resto de personal MTM con una relación de carácter temporal.
- Quinto grupo. (antes 4º Grupo): resto de personal RED.

Fase de Selección e Inscripción

Se añade un paso intermedio donde, tras publicar el listado de admitidos, se dictarán instrucciones para que formalicen su inscripción en la sede electrónica del MEFD.



Vacaciones y permisos

¿Sabías
qué...

...se ha modificado la normativa que regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas?

La Orden DEF/787/2026 (BOD núm. 150, de 4 de agosto), modifica la Orden DEF/253/2015 para adaptar el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas a los últimos cambios introducidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Su finalidad principal es **mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, reforzar la corresponsabilidad y ampliar determinadas medidas de protección.**

Entre las novedades más relevantes, se destacan las siguientes:

- Ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Creación de un nuevo permiso por el tiempo indispensable para realizar actos preparatorios de una donación de órganos o tejidos, cuando deban efectuarse dentro de la jornada laboral.
- Extensión a las militares víctimas de violencia sexual de las medidas ya previstas para las víctimas de violencia de género.
- En materia de reducción de jornada, se aclara el cálculo de las retribuciones.

IMPORTANTE: Para información más detallada, consulta la Orden Ministerial completa.



Convenios

¿Sabías
qué...

...durante este verano, se han publicado en el BOD diversos convenios con empresas de transporte marítimo?

Un apoyo directo a la movilidad geográfica

Estos convenios tienen como finalidad contribuir a reducir el coste de los desplazamientos particulares del personal militar, especialmente en aquellas situaciones derivadas de la movilidad geográfica propia de la profesión y supone una nueva medida de apoyo al personal militar, que refuerza las iniciativas destinadas a facilitar sus desplazamientos y compensar, en parte, las exigencias de movilidad asociadas a la profesión militar.

- Convenio suscrito con la empresa **Fred Olsen, SA.** en el BOE núm. 170, de 14 de julio.
- Convenio suscrito con la empresa **Líneas Marítimas Romero, SL.** en el BOE núm. 177, de 22 de julio.
- Convenio suscrito con la empresa **Naviera Armas, SA.** en el BOE núm. 187, de 1 de agosto.
- Convenio suscrito con la empresa **Trasmed GLE, SL.** en el BOE núm. 187, de 1 de agosto.

¿Quién puede beneficiarse?

Podrá acogerse al convenio el personal militar profesional que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Servicio activo.
- Alumno activo.
- Reserva con destino.
- Reserva en comisión de servicio.
- Tropa en formación.
- Reservista voluntario activado.

La bonificación se aplica exclusivamente al militar beneficiario y **no se extiende a sus familiares o acompañantes.**

En cada uno de los convenios, se detalla, específicamente para el mismo, las bonificaciones y descuentos acordados (tanto para viajeros como para vehículos), los procedimientos para la adquisición de billetes, la acreditación y documentación exigida y los tipos de acomodaciones/categorías incluidas.



Transformación digital

¿Sabías
qué...

...se ha puesto en marcha un nuevo asistente de IA sobre doctrina militar?

El Ejército de Tierra ha puesto en marcha "MenTE" (Mentor Táctico del Ejército de Tierra), un nuevo agente de Inteligencia Artificial (IA) para facilitar la consulta y aplicación de la doctrina militar.

El asistente actúa como un "asesor táctico" disponible las 24 horas, capaz de responder de forma rápida a preguntas sobre tácticas, técnicas y procedimientos, indicando la procedencia de la información y convirtiéndose en una herramienta de apoyo para la formación, el adiestramiento y las operaciones.

Una de las características más destacadas del sistema es que trabaja únicamente con el Prontuario de Doctrina del Ejército de Tierra, que reúne las Publicaciones Doctrinales y los Manuales de Procedimiento vigentes. El agente no tiene acceso a internet ni utiliza fuentes externas, por lo que todas sus respuestas se elaboran, exclusivamente, a partir de documentación oficial.

Además, cada respuesta incorpora referencias precisas, incluyendo el documento y la página donde se encuentra la información, permitiendo al usuario verificar fácilmente el contenido original. En caso de que una consulta exceda los conocimientos disponibles en su base documental, "MenTE" reconoce que no dispone de esa información, evitando así las denominadas "alucinaciones" asociadas a algunos modelos de inteligencia artificial.

"MenTE" está disponible para el personal autorizado a través de IMBox, la plataforma de mensajería corporativa del Ministerio de Defensa y el funcionamiento es similar al de una conversación de chat.

Para más información se puede consultar la página de Milit@rpedia; asimismo, en el número 354 del periódico Tierra (agosto) se amplía la misma.





Transformación digital

¿Sabías
qué...

...ya puedes obtener un certificado de tus de retribuciones mensuales y el código CIP a través del Registro de Personal del Ministerio de Defensa (REPEMI)?

Con el compromiso de seguir evolucionando y acercando nuevos servicios que te hagan más fácil el acceso a la información de los expedientes personales y obtener directamente certificados oficiales por medios electrónicos, el REPEMI (REgistro de PErsenal del MInisterio de Defensa - Personal MILitar) incorpora un nuevo certificado que te permitirá acreditar datos sobre tu destino actual como son:

- Denominación de la unidad
- Datos sobre el nombramiento y publicación.
- Municipio y provincia.

Este certificado, que se ha incluido en el catálogo de certificados que se pueden generar desde internet a través de la Sede Electrónica Central del Ministerio de Defensa, permitirá la obtención de dicho certificado de una forma automática y rápida, aligerando la carga de trabajo de las unidades de personal, especialmente en comunidades autónomas o entidades que lo exigen para la obtención de becas u otro tipo de ayudas.

Para más información sobre el REPEMI, puedes consultar la documentación disponible en la [página web de INTRANET del REPEMI](#), donde encontrarás, además, una [guía de usuario del Portal del Interesado](#) que te facilitará tu acceso y gestiones a realizar.

[Acceso a REPEMI a través de SECMD](#)

[Más info \(buscador intra\): otras noticias REPEMI...](#)





ISFAS



...dispones de una guía para solicitar, si lo necesitas, la prestación del ISFAS por Lesiones Permanentes No Invalidantes (LPNI)?

La guía proporciona un procedimiento que sirve de orientación para que, los posibles afectados, conozcan si tienen derecho a solicitarla y percibirla y, en función de ello, realicen la correspondiente solicitud al ISFAS.

IMPORTANTE: El contenido de esta Guía tiene **carácter informativo y no vinculante**, y está sujeto al dictamen del ISFAS.

Esta prestación consiste en el pago, por una sola vez, de una cantidad a quienes hallándose en situación de servicio activo, servicios especiales, o de reserva ocupando destino y con motivo de enfermedad o accidente causados en acto de servicio o como consecuencia de él, sufran lesiones, mutilaciones o deformaciones con carácter definitivo, que, sin llegar a constituir incapacidad permanente, total o absoluta, ni gran invalidez, supongan una alteración o disminución de la integridad física del afectado y se encuentre recogida en el baremo vigente a estos fines en el Régimen General de la Seguridad Social.

El **derecho al reconocimiento** de la prestación **prescribe a los 4 años**, contados desde el día siguiente en que se atribuya a la lesión la condición de secuela permanente. (no es la fecha en que se produjo la lesión).

La solicitud puede realizarse a través de la Sede Electrónica del ISFAS

[Indemnización por Lesiones Permanentes No Invalidantes - ISFAS](#)

Rellenando este formulario: [LPNI.pdf](#)

Teléfono gratuito de información 900 504 326
(de 9 a 15 horas, de lunes a viernes)

IMPORTANTE: Para información más detallada, ver el documento original



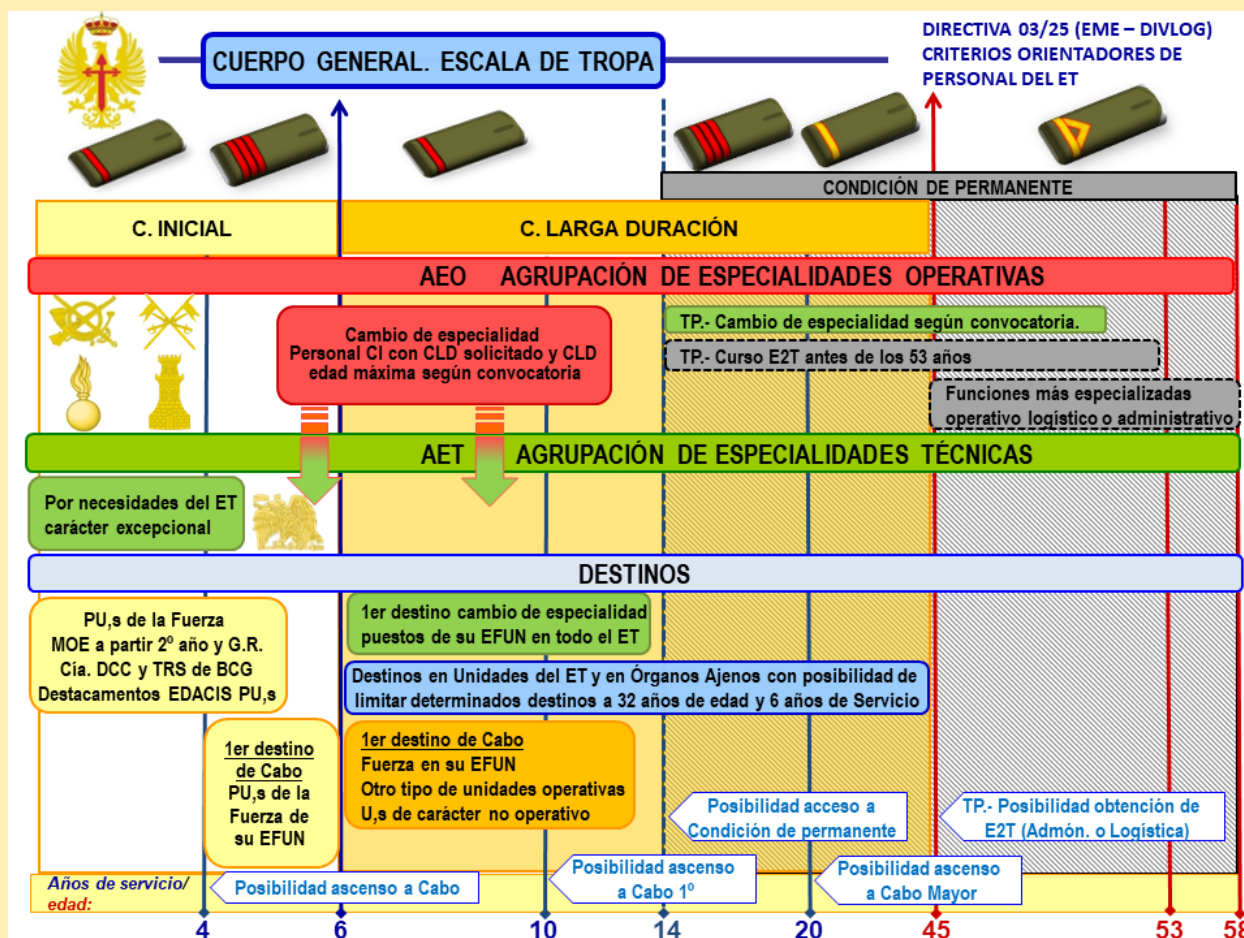
Los CRIOPER

Un modelo de trayectoria profesional mejorado para la ETR

¿Qué supone la nueva Directiva 03/25 sobre los Criterios Orientadores de Personal del Ejército de Tierra?

La nueva Directiva 03/25, “Criterios Orientadores de Personal (CRIOPER) del Ejército de Tierra”, que fue presentada en el número anterior de esta publicación, constituye un importante paso hacia la modernización de la gestión de las personas que formamos el Ejército de Tierra. Su aplicación permite desarrollar unas trayectorias profesionales más flexibles, orientadas a garantizar el mantenimiento de las capacidades del Ejército de Tierra y, al mismo tiempo, facilitar el equilibrio con las circunstancias personales y familiares de los militares.

Este último aspecto ha tenido una especial importancia en el diseño de la trayectoria de la Escala de Tropa, recogida en el Anexo III de la Directiva.





¿Sobre qué criterios se articula la trayectoria profesional del personal de la Escala de Tropa?

La trayectoria profesional del personal de la Escala de Tropa se articula teniendo en cuenta el tipo de compromiso adquirido con la Administración. Los tres tipos de compromiso se combinan de forma coherente con la edad, el tiempo de servicio y la capacitación adquirida.

De esta manera, el acceso a los distintos empleos, el tránsito por los destinos y la evolución de las funciones a desempeñar se ajustan a la experiencia acumulada, al tiempo de servicio, a los sucesivos empleos alcanzados y a la edad.



¿Qué funciones desempeña el personal de tropa al inicio de su trayectoria?

En términos generales, al comienzo de la trayectoria profesional, el personal de tropa desempeña funciones operativas, vinculadas a destinos en la estructura de la Fuerza.

Posteriormente, estas funciones se amplían hacia cometidos de carácter logístico, administrativo o, en determinados casos, docente. Estos puestos pueden encontrarse también en el Cuartel General, en el Apoyo a la Fuerza y en órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra, incluidos los destinos en el extranjero.

¿En qué especialidades se produce normalmente la incorporación inicial del personal de tropa?

La incorporación se realiza, normalmente, en alguna de las Especialidades Fundamentales de la Agrupación de Especialidades Operativas.

Durante el periodo formativo inicial, el personal adquiere la capacitación necesaria para desempeñar los cometidos propios de su Especialidad Fundamental. Además, dentro del marco de la Estrategia Integral de Desarrollo Profesional y del Plan de Acción Individual de Desarrollo Profesional, inicia los estudios orientados a la obtención del título de Formación Profesional de Grado Medio de referencia para cada Especialidad Fundamental.

¿Cómo se desarrolla el compromiso inicial?

Durante el compromiso inicial, la unidad de destino será, con carácter general, una pequeña unidad de su Especialidad Fundamental perteneciente a la Fuerza.

Una vez incorporados a sus unidades de destino, los militares de la Escala de Tropa irán adquiriendo conocimientos y experiencia. Esta progresión les permitirá ocupar, de manera gradual, puestos tácticos de mayor complejidad.

Asimismo, podrán obtener determinadas aptitudes, normalmente vinculadas a la unidad de destino, mediante la realización de cursos de especialización.

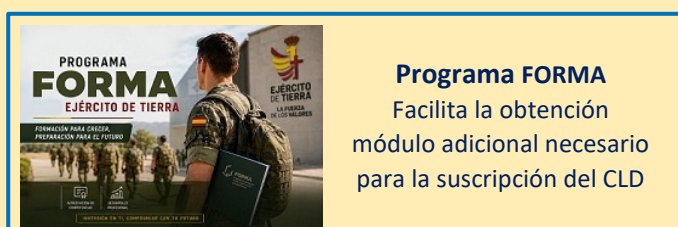




¿Qué posibilidades formativas existen durante esta etapa?

Durante esta fase, el personal podrá continuar su formación para obtener titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general. Entre ellas destaca, especialmente, el título de técnico de Formación Profesional de Grado Medio.

En concreto, se ha habilitado un sistema que permitirá obtener los módulos adicionales de esta titulación que se exijan para poder optar al compromiso de larga duración.



¿Qué novedad introduce esta directiva respecto al ascenso a cabo?

Como novedad, aunque lo deseable es que el ascenso a cabo tenga lugar durante el compromiso de larga duración, se flexibiliza este hito. Así, se permite optar a dicho empleo a partir del cuarto año de antigüedad, todavía durante el compromiso inicial.

Esta medida contribuye a rejuvenecer el empleo de cabo.

¿Cuándo se puede solicitar el compromiso de larga duración?

A partir del quinto año de servicio, el personal podrá solicitar el compromiso de larga duración. Podrán suscribirlo aquellos militares de tropa que, tras ser evaluados, sean declarados idóneos.

Este compromiso se materializa al culminar el sexto año de servicio y permite continuar en el ET hasta los 45 años de edad.

¿Qué alternativas se abren con el compromiso de larga duración?

El acceso al compromiso de larga duración inicia un periodo en el que se abren distintas alternativas de trayectoria profesional.

En primer lugar, tras dicho acceso y durante todo el periodo del compromiso de larga duración, será posible realizar el cambio de Especialidad Fundamental hacia alguna de las especialidades de la Agrupación de Especialidades Técnicas.

Este cambio permitirá al personal reorientar su perfil profesional hacia el desempeño de funciones en campos de actividad distintos a los de su Especialidad Fundamental de origen. En muchos casos, también abrirá puertas a la permanencia en una determinada área geográfica.





¿Cómo se regulan los ascensos durante el compromiso de larga duración?

El ascenso al empleo de cabo podrá producirse, como ya se ha indicado, tras el cuarto año del compromiso inicial.

Durante el compromiso de larga duración, se podrá ascender a cabo primero después de haber permanecido, al menos, 6 años en el empleo de cabo. Este requisito se rebaja en 2 años respecto a la directiva anterior.

¿Cómo evolucionan las posibilidades de destino?

Las posibilidades de destino también se diversifican. Se extienden a la totalidad de la Fuerza y, normalmente una vez cumplidos los 32 años, al Cuartel General, al Apoyo a la Fuerza y a los órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

¿Qué otras opciones de reorientación profesional existen durante el compromiso de larga duración?

Las alternativas de reorientación profesional durante el compromiso de larga duración se completan con varias posibilidades.

Entre ellas figuran el cambio de modalidad de compromiso a permanente, la promoción a otras escalas o cuerpos o, incluso, la desvinculación. Esta desvinculación puede producirse mediante el ingreso como personal laboral o funcionario en la Administración General del Estado, principalmente en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o mediante la orientación de las aspiraciones profesionales hacia otros ámbitos.



Programa AVANZA
Facilita la obtención de la titulación de Técnico Superior de Formación Profesional para poder acceder a la EBS



¿Qué ocurre si al finalizar el compromiso de larga duración no se ha adquirido la condición de permanente?

El personal que, al finalizar el compromiso de larga duración, no haya adquirido la condición de permanente y cumpla los requisitos legales, podrá obtener voluntariamente la condición de Reservista de Especial Disponibilidad.

¿Cómo se puede adquirir la condición de Tropa Permanente?

Tras un mínimo de 14 años de servicio y la superación de un proceso de concurso-oposición, se podrá adquirir la condición de Tropa Permanente.

Quienes obtengan esta condición permanecerán en servicio activo hasta los 58 años de edad.

¿Existen posibilidades de reorientación profesional una vez adquirida la condición de Tropa Permanente?

Sí. Una vez adquirida la condición de Tropa Permanente, continuarán existiendo posibilidades de reorientación profesional.

Seguirá abierta la posibilidad de realizar el cambio de Especialidad Fundamental. Además, el personal que no lo haya realizado podrá obtener, mediante las correspondientes actividades formativas, una de las dos especialidades del segundo tramo previstas para la Escala de Tropa: Administración o Logística.



¿Qué relación tiene la condición de Tropa Permanente con el empleo de cabo mayor?

La adquisición de la condición de Tropa Permanente será un requisito indispensable para poder acceder al empleo de cabo mayor, que es el más elevado de la Escala de Tropa.

Este ascenso se realizará por el sistema de elección, entre aquellos cabos primeros seleccionados que superen el correspondiente curso de actualización, después de haber permanecido un mínimo de 10 años en dicho empleo.

¿Cuándo pasa a la reserva el personal con condición de Tropa Permanente?

El pase a la reserva del personal con la condición de Tropa Permanente tendrá lugar al cumplir los 58 años de edad.

No obstante, este personal tendrá la posibilidad de seguir prestando sus servicios con carácter voluntario en el Ejército de Tierra o en órganos ajenos a su estructura. Lo hará complementando al personal en servicio activo en puestos específicos donde puedan aprovecharse al máximo sus capacidades profesionales, su experiencia y su talento.



¿Qué caracteriza, en conjunto, a este modelo de trayectoria profesional para el personal de tropa?

Se trata de un modelo de trayectoria adaptado a las distintas modalidades de compromiso, a la edad, a los años de servicio y a la experiencia adquirida por el personal.

El modelo prevé y facilita una transición progresiva por empleos, funciones y puestos a desempeñar, de acuerdo con la evolución psicofísica del personal y con su grado de disponibilidad.

De este modo, la trayectoria queda dotada de una flexibilidad que, garantizando el mantenimiento de las capacidades del Ejército de Tierra, permite al personal de la Escala de Tropa desarrollar trayectorias coherentes. Al mismo tiempo, hace posible el equilibrio entre las necesidades del Ejército de Tierra y las circunstancias personales y familiares del militar.



ESPECIAL InformaET

Nuevo calendario para las evaluaciones para el ascenso a coronel y teniente coronel y para la asignación y relevo de los PEI

Si eres un teniente coronel o comandante que va a ser evaluado, debes conocer que, para facilitar la conciliación personal, familiar y profesional, los destinos a Puestos de Especial Interés (PEI) se conocerán antes y los relevos se van a adelantar al periodo estival.

En línea con los Criterios Orientadores de Personal (CRIOPER), que promueven el equilibrio entre las necesidades del Ejército y las aspiraciones profesionales y circunstancias personales de sus militares, el Mando de Personal (MAPER) está ultimando una nueva regulación sobre la asignación de destinos a Puestos de Especial Interés (PEI), que incorpora medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los oficiales que ascienden a los empleos de teniente coronel y coronel y son designados para ejercer PEI.

En la actualidad, el personal que asciende a estos empleos conoce, con carácter general, su nuevo destino PEI cuando dispone de un margen de tiempo reducido para organizar un eventual cambio de localidad. Esta circunstancia dificulta la planificación de aspectos tan relevantes como la escolarización de los hijos, la búsqueda de vivienda, el cambio de trabajo del cónyuge o la organización del traslado familiar.

En el caso de los coroneles, esta situación se ve además agravada porque, con carácter general, la incorporación a los puestos de especial interés se produce en los meses de diciembre o abril, en lugar del periodo estival.

Con el nuevo modelo se pretende que, con carácter general, **la asignación de los destinos en Puestos de Especial Interés (PEI) sea conocida a finales del mes de febrero** y que **la incorporación se produzca durante el periodo estival**, también en los puestos de coronel. De este modo, el proceso se alinea con lo previsto en el Reglamento de Destinos del personal militar profesional, que establece que, siempre que sea posible, la incorporación a los nuevos destinos se realice durante dicho periodo para facilitar la escolarización de los hijos cuando el destino implique un cambio de localidad.

¿Qué implica este cambio?

La aplicación del nuevo calendario se iniciará con la publicación en el Boletín Oficial de Defensa (BOD) de la Resolución por la que se determinen las zonas de escalafón iniciales para las evaluaciones de ascenso correspondientes al ciclo 2027/28. Dicha Resolución marcará el comienzo del proceso e incluirá, como viene siendo habitual, la secuencia de las evaluaciones y las instrucciones para el acopio de la documentación necesaria. Los oficiales incluidos en las correspondientes zonas de escalafón dispondrán, desde ese momento, de toda la información necesaria para conocer el nuevo calendario y preparar la documentación requerida.



ESPECIAL InformaET

Este adelanto no supone modificar los criterios de evaluación ni reducir las posibilidades de ascenso de los candidatos. Por el contrario, constituye una medida orientada exclusivamente a que los futuros tenientes coroneles y coroneles conozcan su destino con la antelación suficiente para planificar, en mejores condiciones, un eventual cambio de localidad y las decisiones personales, familiares y profesionales que ello conlleva.

CALENDARIO ACTUAL



NUEVO CALENDARIO



Las fechas reflejadas en esta infografía son orientativas y pueden experimentar ligeras variaciones en función del desarrollo de los procesos.

Como consecuencia del nuevo calendario, será necesario adelantar la presentación de la Declaración Individual Complementaria (DIC), así como la fecha límite para la valoración de los méritos por las juntas de evaluación. Ello supone que los méritos obtenidos con posterioridad a dicha fecha serán considerados en el siguiente proceso de evaluación, del mismo modo que sucede actualmente con aquellos obtenidos una vez concluido el proceso evaluador correspondiente.

Simultáneamente a la evaluación, se llevará a cabo el proceso de asignación de PEI, de modo que tanto los oficiales que sean designados para dichos puestos, como los que no lo sean, dispongan del suficiente plazo para organizar su vida personal, familiar y profesional.

Finalmente, el modelo incluye la previsión de que todos los relevos en Puestos de Especial Interés se lleven a cabo en el periodo estival, durante el mes de septiembre, como ahora se realiza en los PEI de teniente coronel.



Periodo de ajuste para los puestos de coronel

La implantación de este nuevo modelo requerirá un periodo transitorio de ajuste para que los relevos en los puestos de coronel se puedan trasladar al periodo estival (septiembre), siendo necesario adaptar progresivamente los periodos de duración de algunos destinos. Esta medida, que tendrá un carácter exclusivamente transitorio, afectará a más de un ciclo y se limitará al tiempo imprescindible para completar la implantación del nuevo modelo.

Los cambios previstos se comunicarán oportunamente, junto a las ofertas de puestos para los próximos ciclos.

Un esfuerzo organizativo al servicio de las personas

El adelanto de las evaluaciones, la adaptación de los procedimientos y la reorganización de los calendarios constituyen un esfuerzo asumido por el Ejército con un único propósito: facilitar que quienes ascienden y reciben nuevos destinos puedan afrontar con mayor antelación y seguridad la planificación de un cambio de puesto y localidad, favoreciendo así la conciliación de su vida personal, familiar y profesional.



informaET

Sabemos que tu desarrollo profesional y familiar es importante para ti.

No permitas que la falta de información te lo dificulte.

¡¡Déjanos ayudarte!!!

Infórmate con **informaET!!!**



en este enlace



...o captura este código QR

