

V. — OTRAS DISPOSICIONES

ORIENTACIÓN LABORAL

Cód. Informático: 2018012565.

Orden Ministerial 30/2018, de 31 de mayo, por la que se aprueba el Plan Integral de Orientación Laboral para el personal militar del Ministerio de Defensa.

Con la entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas y a fin de incentivar el reclutamiento se incorporaron a diversos textos legales una serie de medidas de apoyo al personal que, impulsando la formación, mejorasen las opciones de promoción existentes o fomentaran la incorporación al ámbito laboral civil del personal militar que voluntariamente lo deseara al desvincularse de las Fuerzas Armadas.

En la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería y en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, se continuaron incorporando medidas de este tipo, si bien se centraban inicialmente en las escalas de tropa y marinería, y, aunque en ambas normas se mencionaba a los militares de complemento como beneficiarios, no se desarrollaba ninguna medida dirigida específicamente a ellos. Estas medidas de apoyo estaban orientadas fundamentalmente a complementar la formación profesional, mejorar el perfil laboral y valorar el tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas como mérito en los sistemas de selección para el acceso a plazas de funcionario o de personal laboral en los cuerpos y escalas de las Administraciones Públicas. En estas disposiciones también se favorecía el acceso a la Guardia Civil, a la Policía Nacional y a puestos de personal laboral en el Ministerio de Defensa, mediante distintos porcentajes de reserva de plazas sobre el total de las ofertadas.

En la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, se requiere del Ministerio de Defensa la creación de trayectorias de salidas profesionales y programas de incorporación a otros ámbitos laborales que se ofrecerán durante la vida activa del personal militar y que deben implementarse en colaboración con las distintas Administraciones Públicas y con el sector privado. En esta ocasión estas medidas están dirigidas no solo al personal militar de tropa y marinería, sino a todas las categorías militares.

El Real Decreto 998/2017, de 24 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, señala que, en el ámbito de la Subsecretaría de Defensa, corresponde a la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar elaborar, proponer y coordinar los planes de salidas profesionales del personal de las Fuerzas Armadas.

La citada Dirección inició en el año 2013 el programa de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar (SAPROMIL), en el que se integraron todas las actuaciones que se venían realizando desde la misma para impulsar la formación del personal militar de tropa y marinería con compromiso temporal. A esas acciones se han ido incorporando diferentes iniciativas con importantes expectativas de empleabilidad en los ámbitos público y privado, así como desarrollos normativos que facilitan el acceso a ofertas formativas y la movilidad del personal militar a otros departamentos de distintas administraciones.

En la actualidad están en marcha diferentes iniciativas, por parte de distintos organismos del Ministerio de Defensa y por los ejércitos, orientadas a impulsar el desarrollo profesional y la desvinculación del personal de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, la experiencia adquirida hasta el momento aconseja impulsar un marco de actuación más ambicioso y eficaz en el que estén implicados todos los organismos involucrados en el proceso de orientación laboral, y en el que confluyan todos los esfuerzos dedicados a este fin. Se trata, en definitiva, de lograr una mayor coordinación e integración de esfuerzos, en orden a alcanzar unos objetivos definidos y lograr la máxima eficiencia en el empleo de los recursos disponibles.

Todo ello exige el diseño y puesta en funcionamiento de un Plan Integral de Orientación Laboral que, dirigido y coordinado por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, implique a todos los actores que intervienen en los diferentes procesos y permita lograr la necesaria integración y convergencia de esfuerzos para obtener resultados óptimos.

El Plan objeto de esta disposición se articula en torno a un objetivo general de apoyo al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando, de modo que pueda conseguirlo con éxito, todo ello atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas y en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

Se pretende alcanzar este objetivo general a través de seis áreas de actuación: adecuación de normativa, acreditación de titulaciones y competencias, formación complementaria, comunicación y difusión del Plan Integral, orientación para el empleo y, por último, empleo en la Administración y en el ámbito empresarial. Cada una de ellas con sus programas anuales correspondientes asignados a un responsable, que responden a objetivos particulares y que contemplarán las acciones concretas que realizarán los diferentes organismos implicados. En el Plan se establecen unas relaciones funcionales, así como de coordinación y apoyo en el ámbito de la orientación laboral, que incluyen todas las actividades de los distintos organismos del Ministerio de Defensa orientadas a esta finalidad.

En el área de comunicación y difusión, y en el marco del programa de comunicación, se establece una vía permanente de comunicación con las Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas para hacerles llegar, por los canales legalmente establecidos, la información sobre los programas y acciones, así como para recabar sus propuestas. También se contempla la posibilidad de que el personal militar, a título individual, pueda elevar a la autoridad responsable del Plan propuestas de nuevas actividades para su desarrollo.

El Plan contempla igualmente los procedimientos de elaboración y presupuestación de los programas, así como el establecimiento de un sistema de indicadores para la evaluación de objetivos. Se dará soporte al desarrollo y ejecución del Plan mediante un sistema de información, adecuado al objetivo y estructura del mismo, que permita su ejecución, seguimiento y evaluación, facilitando una relación fluida entre todos los actores participantes.

Así mismo, se crea una Comisión de Seguimiento, dependiente del Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, con participación de todos los departamentos implicados, para efectuar el seguimiento detallado del desarrollo de los programas, controlar y coordinar su ejecución así como evaluar su efectividad. Finalmente, el Plan contempla la creación de un Comité de Coordinación, presidido por el Subsecretario de Defensa, en cuyo marco se mantendrán informadas del desarrollo del mismo a todas las autoridades implicadas y donde se tomarán las decisiones que supongan una modificación del Plan.

Durante su tramitación, se dio conocimiento del proyecto de esta orden ministerial a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la citada ley orgánica, ha tenido conocimiento y ha sido oído el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Plan.*

Se aprueba el Plan Integral de Orientación Laboral para el personal militar del Ministerio de Defensa, cuyo texto se inserta a continuación.



Disposición final primera. *Facultades de aplicación.*

1. Se faculta al Subsecretario de Defensa a dictar cuantas instrucciones o resoluciones sean necesarias para la aplicación del Plan aprobado por esta orden ministerial.

2. Así mismo se faculta al Subsecretario de Defensa a adecuar o actualizar las áreas enumeradas en el artículo 6 del Plan y desarrolladas posteriormente, cuando las circunstancias así lo requieran y se considere necesario para alcanzar los objetivos perseguidos mediante la aplicación del Plan.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid a 31 de mayo de 2018.

MARÍA DOLORES DE COSPEDAL GARCÍA

PLAN INTEGRAL DE ORIENTACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL MILITAR DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Artículo 1. *Objetivo general.*

El objetivo general de este Plan es diseñar, desarrollar y ejecutar un marco único de actuación en el Ministerio de Defensa para apoyar al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando de modo que pueda conseguirlo con éxito, todo ello atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas y en el marco de las disponibilidades presupuestarias. En consecuencia, con el presente Plan se pretende:

- a) Establecer una estructura fluida de relaciones funcionales, así como de apoyo y coordinación entre todos los actores implicados que permita el adecuado desarrollo y la ejecución del Plan y facilite un flujo continuo de información.
- b) Impulsar un entorno de colaboración entre el Ministerio de Defensa, los responsables de recursos humanos de las diferentes Administraciones Públicas y el mundo empresarial.
- c) Apoyar la promoción a cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas.
- d) Poner a disposición del personal militar que lo requiera los medios necesarios de orientación laboral para adquirir una formación y desarrollar unas nuevas capacidades y destrezas.
- e) Impulsar la acreditación de las competencias, capacidades y experiencia del personal militar y complementar las mismas para facilitar su incorporación al ámbito laboral civil aportando valor a la sociedad a la que pertenece.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El Plan Integral de Orientación Laboral es de aplicación a todo el personal militar de las Fuerzas Armadas con las características que se determinan en el presente documento. Está dirigido principalmente a personal militar en servicio activo, si bien su aplicación podrá extenderse a personal en otras situaciones administrativas que requieran orientación laboral.

El personal militar que esté en alguna situación administrativa que conlleve tener en suspenso su condición de militar no podrá ser beneficiario de las actuaciones objeto de este Plan Integral, exceptuando aquel que se encuentre en las situaciones de excedencia voluntaria por agrupación familiar, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género. Además, en lo que a medidas específicas de intermediación laboral se refiere, será también de aplicación al personal militar de tropa y marinería o de complemento cuando se encuentre en la situación legal de desempleo, durante los dos años posteriores a su fecha de baja en las Fuerzas Armadas. Igualmente, conforme a lo establecido en el artículo 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, se llevará a cabo un seguimiento activo e individualizado del personal de tropa y marinería y de complemento que se encuentre en la situación legal de desempleo, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Plan prestará especial atención al personal militar con una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas en su tramo cercano a la finalización de compromiso de larga duración, que podrá ser objeto de prioridades específicas.

Su desarrollo afecta a todos los órganos directivos y organismos autónomos del Ministerio de Defensa, así como a aquellos órganos que dependan orgánicamente del Estado Mayor de la Defensa o de los ejércitos.

Artículo 3. *El proceso de orientación laboral para el personal militar.*

En el marco de este Plan se entiende por Orientación Laboral el conjunto de actividades dirigidas a asesorar, formar, ejercitar y acompañar a personas que quieren iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que están desempeñando.

La Orientación Laboral es un proceso complejo mediante el cual se definen unos objetivos, se desarrollan unas capacidades y se toman decisiones importantes con el fin último de acometer otro proyecto profesional alternativo. Cualquier iniciativa debe de estar orientada a los objetivos y expectativas del propio individuo, de modo que será cada persona la que deba decidir la trayectoria a seguir y los plazos en los que debe ir consiguiendo los objetivos particulares que se haya planteado.

En el ámbito de las Fuerzas Armadas, el personal militar que voluntariamente decide iniciar un proyecto profesional alternativo puede hacerlo por una o varias de las siguientes vías: la primera dirigida a la promoción dentro de las Fuerzas Armadas, la segunda dirigida a obtener un puesto de trabajo en alguna Administración del Estado y una tercera dirigida a obtener un puesto de trabajo en el ámbito empresarial público o privado, bien en una empresa o iniciando un proyecto emprendedor personal. Los tres proyectos profesionales están contemplados en el Plan y pueden enmarcarse en el término genérico de Orientación Laboral.

Por otro lado, en el proceso de Orientación Laboral pueden considerarse diferentes etapas claramente interrelacionadas como son las de asesoramiento, formación y acceso al empleo. Para cada una de las tres vías mencionadas en el párrafo anterior alguna de las etapas será más relevante que otra, pero en todas y cada una de ellas la motivación y la dedicación personal son siempre la clave para alcanzar la meta propuesta.

En la primera etapa de asesoramiento cada persona debe analizar cuidadosamente sus capacidades y expectativas, para diseñar un proyecto personal que le dirija, por el camino adecuado, al fin último que se haya planteado. En la mayoría de los casos es necesario disponer de ayuda especializada para el análisis de las capacidades y potencialidades de cada individuo, poner en valor aquellas que ya posee y diseñar un proyecto personal exclusivo de capacitación profesional y, en su caso, de impulso de la empleabilidad. En esta etapa podrán identificarse carencias formativas que habrá que resolver para adecuar las capacidades identificadas a las necesidades de la nueva trayectoria.

El personal, tras haber completado su formación militar y después de haber puesto en práctica las competencias adquiridas durante un número de años de servicio, tiene unas capacidades profesionales y una experiencia de trabajo que son de enorme utilidad para su empleabilidad. No obstante, en la mayoría de los casos, estas capacidades deben adaptarse al nuevo entorno laboral al que se pretenda acceder.

En la etapa de formación será preciso adquirir los conocimientos, las competencias y las habilidades necesarias para acceder al puesto de trabajo que se persigue, o bien adecuar o complementar las capacidades que ya se poseen para mejorar la empleabilidad personal.

Finalmente, para el acceso al empleo, y en función de la vía que se haya elegido, cada candidato necesitará adquirir habilidades específicas que le permitan, llegado el caso, poner en valor toda la potencialidad que posee para que los empleadores puedan conocer las capacidades reales que ofrece en relación con el trabajo a realizar.

Artículo 4. *Concepto y estructura del Plan.*

El Plan Integral de Orientación Laboral tiene carácter global y estará sujeto a las modificaciones que sean necesarias para adecuarse a las circunstancias cambiantes del entorno socio laboral, así como a las disponibilidades presupuestarias que cada ejercicio económico asigne para su ejecución. Además de contar con la participación de organismos del Ministerio de Defensa, en su estructura de ejecución podrá también contar con elementos ajenos al mismo para el desempeño de las funciones específicas que se determinen.

El Plan está dirigido a la consecución del objetivo general y se ejecutará en el marco de áreas de actuación determinadas, para cada una de las cuales se elaborarán uno o varios programas. Cada uno de los programas tendrá carácter anual, estará asociado a un objetivo particular y contemplará las acciones necesarias asignadas a cada organismo, con la valoración económica correspondiente. Dentro de cada programa las acciones estarán debidamente priorizadas y podrán asociarse a uno o varios objetivos específicos que contribuirán a alcanzar el objetivo particular del mismo.

Cada programa estará a cargo de un organismo responsable de su elaboración, desarrollo, coordinación y control y tendrá asignada una financiación determinada en cada ejercicio presupuestario. En cada uno de ellos se definirán indicadores concretos que servirán para evaluar el grado de consecución de cada acción, de los objetivos específicos, de los objetivos particulares de los programas y, finalmente, del objetivo general del Plan.

La responsabilidad y el control de cada acción contemplada en los programas estarán asignados a una autoridad concreta que deberá identificar la financiación necesaria en los presupuestos de su propia estructura u obtenerla de otra distinta.

Todas estas actividades estarán dirigidas y coordinadas por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar de acuerdo con lo que se determina en este Plan Integral.

A través del Plan se gestionarán oportunidades profesionales para el personal militar de cualquier ejército, cuerpo, escala, especialidad y empleo que voluntariamente decida participar en el mismo.

Con carácter general, en todas aquellas actividades en las que sea necesario establecer contactos con autoridades de ámbito regional, provincial o local para alcanzar acuerdos o suscribir convenios de colaboración para impulso del Plan Integral, se coordinarán a través de las Delegaciones o Subdelegaciones de Defensa.

El desarrollo del Plan, la gestión de usuarios, ofertas de empleo y ofertas de formación se llevarán a cabo con la ayuda de un sistema de información adecuado, que garantizará la ejecución del Plan y un flujo de información apropiado entre todos los usuarios.

El Subsecretario de Defensa, a propuesta de la Dirección General de Personal y de los ejércitos, determinará las limitaciones o condicionantes que se aplicarán al desarrollo de las acciones comprendidas en el Plan, que estarán debidamente justificadas y atenderán a las necesidades de planeamiento de efectivos de la Defensa Nacional. Igualmente determinará, con los mismos criterios, aquellos colectivos de personal a los que se aplicarán restricciones de acuerdo con las circunstancias de cada momento. Éstas podrán ser definidas por su ejército, cuerpo, escala, especialidad y empleo o por sus circunstancias personales de evaluación, promoción o ascenso. También podrán definirse colectivos sobre los que sea necesario actuar con mayor prioridad para impulsar su acceso al mercado laboral.

En virtud de las limitaciones o condicionantes que se establezcan, existirán distintas clases de usuarios del Plan. Todos ellos serán informados desde su acceso al sistema de las circunstancias en que el sistema de información los va a considerar, clasificándose en tres categorías:

- a) Serán usuarios estratégicos aquellos que estén incluidos dentro de alguna limitación o condicionante de los establecidos por el Subsecretario de Defensa.
- b) Serán usuarios preferentes aquellos a los que se les asigne un tratamiento prioritario en determinados programas desarrollados en el marco del presente Plan.
- c) Serán usuarios genéricos todos aquellos no incluidos en alguna de las categorías anteriores.

A partir de la incorporación al Plan, los usuarios deberán aportar todos aquellos datos personales y profesionales que deseen y que contribuyan a configurar los parámetros que servirán para buscar los puestos de trabajo que más se ajusten a su perfil profesional. Estos datos estarán en todo caso protegidos en la forma que se determine en la normativa vigente de Protección de Datos de Carácter Personal.

Artículo 5. *Cometidos y relaciones.*

1. El Plan Integral de Orientación Laboral, supervisado por el Subsecretario de Defensa, será dirigido desde la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar a través de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral.

2. El Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar es el responsable de dirigir, coordinar e impulsar todas las acciones encaminadas a la orientación laboral del personal militar contempladas en el presente Plan. Del Director dependen orgánicamente la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral y la de Enseñanza Militar.

3. La Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral, bajo la supervisión del Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, es la responsable principal de la puesta en marcha y ejecución del Plan Integral de Orientación Laboral. Tendrá a su cargo la elaboración y desarrollo de los programas asignados en el Plan, así como el seguimiento y control permanente de los mismos y de todas sus acciones, impulsando su ejecución y el adecuado funcionamiento de las relaciones entre todos los actores implicados.

4. La Subdirección General de Enseñanza Militar será responsable de la elaboración y desarrollo de los programas asignados, así como del seguimiento y control permanente de los mismos y de todas sus acciones, impulsando su ejecución.

5. Para la elaboración, desarrollo, coordinación y control de los diferentes programas contemplados en el Plan, así como para garantizar y facilitar el flujo de información entre los diferentes actores involucrados en su ejecución, se establecerán relaciones funcionales entre la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y los siguientes organismos:

- a) Por parte del Estado Mayor de la Defensa, la Unidad Militar de Emergencias.
- b) Por parte del Cuarto Militar de la Casa de Su Majestad, la Guardia Real.
- c) Por parte del Ejército de Tierra, la Dirección de Asistencia al Personal y la Dirección de Enseñanza, Instrucción, Adiestramiento y Evaluación.
- d) Por parte de la Armada, la Dirección de Personal y la Dirección de Enseñanza Naval.
- e) Por parte del Ejército del Aire, la Dirección de Personal y la Dirección de Enseñanza.

6. Los organismos anteriores, en el marco de sus competencias y a los efectos del desarrollo del Plan, tendrán los siguientes cometidos:

- a) Elaborar, desarrollar, coordinar y controlar todos los programas y acciones que sean de su responsabilidad.
- b) Supervisar la ejecución de las acciones del Plan que se encomienden a las unidades de la estructura orgánica a la que pertenecen.
- c) Informar a la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral sobre el desarrollo y nivel de ejecución de los programas y acciones que tienen encomendados.
- d) Proponer todas aquellas acciones, programas o áreas de actuación que consideren necesario o conveniente que sean incluidos en el Plan.

7. Por otra parte, a efectos del desarrollo del Plan, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar establecerá también relaciones de apoyo y coordinación con los siguientes organismos:

a) La Secretaria General Técnica, que a través de la Subdirección General de Administración Periférica, con sus Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, y de las relaciones que estas mantienen con las autoridades civiles, organizaciones empresariales y empresas de su área de responsabilidad, contribuirá a facilitar el flujo de información de las actividades del Plan, impulsando el establecimiento de convenios con las administraciones del ámbito autonómico, provincial y local, así como con el entorno empresarial dentro del marco de actuación y propósito definido en el mismo.

b) La Dirección General de Personal, que propondrá las limitaciones, condicionantes o prioridades del personal incluido en el ámbito de aplicación del Plan Integral a los efectos de planificar los efectivos necesarios para alcanzar el objetivo de capacidades militares determinado por el Jefe de Estado Mayor de la Defensa. Así mismo, revisará y promoverá todas aquellas medidas de adecuación de las normas y criterios generales aplicables a la gestión del personal militar, dirigidas al impulso de la empleabilidad de dicho personal.

c) La Dirección General de Armamento y Material, que colaborará activamente en la difusión del Plan Integral entre las empresas del sector de la Seguridad y la Defensa.

d) La Dirección General de Asuntos Económicos, a efectos de la supervisión de la ejecución del presupuesto necesario para la ejecución del Plan y el asesoramiento económico-financiero que corresponda.

e) El Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que a través de la dirección técnica que se designe, dirigirá el desarrollo técnico del sistema de

información que se determine de apoyo al Plan y garantizará el adecuado funcionamiento y mantenimiento de las aplicaciones que le den soporte.

f) La Dirección de Comunicación Institucional de la Defensa, que facilitará la difusión del Plan, sus áreas de actuación, programas y acciones en el ámbito externo al Ministerio.

g) La Subdirección General de Servicios Económicos y Pagadurías, en lo referente a la confección del anteproyecto del presupuesto, ejecución y seguimiento del mismo, la contratación y gestión económica de los recursos asignados a los diferentes programas y acciones de las áreas del Plan cuya responsabilidad sea de la Dirección General de Enseñanza Militar o sus órganos directivos subordinados. Asimismo, proporcionará el asesoramiento en estas materias a todos los órganos directivos implicados en la ejecución del Plan.

8. Todos los organismos que figuran en este artículo, denominados actores del Plan Integral, ejercerán sus funciones y prestarán su apoyo y colaboración de acuerdo con las competencias atribuidas a los mismos en los reales decretos por los que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa y se establece la organización básica de las Fuerzas Armadas.

9. A efectos del desarrollo del Plan, todos los organismos con relación funcional o bien de coordinación y apoyo con la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, podrán formular a ésta consultas, propuestas, y solicitar asesoramiento o información en relación con la preparación, desarrollo, ejecución y control de los programas o acciones en los que tengan responsabilidades en el ámbito de sus competencias.

Artículo 6. *Áreas de actuación.*

Todas las medidas necesarias para la consecución del objetivo general del Plan se enmarcan en distintas áreas de actuación que se definen a continuación. En cada una de ellas, el desarrollo detallado de los programas y de las acciones será llevado a cabo por los actores involucrados en el presente Plan.

Tanto programas como acciones irán dirigidos a las tres posibles vías profesionales alternativas: la promoción dentro de las Fuerzas Armadas, el acceso a puestos en la Administración o bien el acceso al ámbito laboral empresarial.

Las áreas de actuación son las siguientes:

- a) Adecuación de normativa.
- b) Acreditación de titulaciones y competencias.
- c) Formación complementaria.
- d) Comunicación y difusión del Plan Integral.
- e) Orientación para el empleo.
- f) Empleo en la Administración y en el ámbito empresarial.

Entre todos los programas, objetivos o acciones derivados de las diferentes áreas de actuación, tendrán prioridad aquellos que vayan dirigidos al incremento de las oportunidades de empleo en puestos ofrecidos por el sector público y aquellas necesidades de formación que tengan asociadas estos puestos.

Artículo 7. *Área de adecuación de normativa.*

1. Para facilitar el cumplimiento del objetivo general del Plan es necesario asegurar que la normativa actual relativa a orientación laboral está suficientemente desarrollada a todos los niveles, adecuadamente coordinada y, además, constituye un marco apropiado y flexible para el desarrollo de las actividades precisas en las etapas de asesoramiento, formación y acceso al empleo.

2. Por parte de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral se elaborará un programa de adecuación normativa que tendrá como objetivo particular identificar, estudiar y, en su caso, proponer la adecuación de aquellos aspectos que puedan favorecer el desarrollo profesional y que se encuentren regulados en las disposiciones que puedan afectar al personal militar, para apoyar la construcción de perfiles profesionales

adecuados al ámbito laboral al que este personal desee acceder o para incrementar sus oportunidades de empleo.

3. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Revisar la normativa en vigor que pueda afectar al desarrollo de las actividades del Plan Integral, en especial aquella que contribuya a agilizar los procesos de transición a la nueva trayectoria profesional.

b) Identificar la normativa que es necesario adecuar que excede del ámbito de responsabilidad de los organismos implicados en este Plan Integral, o del propio Ministerio de Defensa, y elaborar la correspondiente propuesta para hacerla llegar al organismo responsable a fin de que pueda proceder a su modificación.

c) Identificar y promover en la normativa medidas de impulso a la empleabilidad del personal militar en el ámbito fiscal, de la seguridad social u otros que sean de interés.

d) Facilitar el desarrollo de las acciones contempladas en todas las áreas de actuación.

e) Promover los convenios precisos para hacer posible lo especificado anteriormente.

Artículo 8. *Área de acreditación de titulaciones y competencias.*

1. Para que el personal militar pueda tener acceso a las diferentes vías para iniciar un proyecto profesional alternativo es imprescindible que pueda disponer de las titulaciones o certificaciones profesionales adecuadas para cada caso.

2. Por parte de la Subdirección General de Enseñanza Militar se elaborará un programa de equivalencias de titulaciones académicas y laborales que tendrá como objetivo particular promover y alcanzar homologaciones, convalidaciones o reconocimientos en el ámbito laboral civil de la formación obtenida en el ámbito de la enseñanza militar.

3. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Impulsar convenios y alcanzar acuerdos de colaboración, tanto con los Ministerios de Educación Cultura y Deporte y el de Empleo y Seguridad Social, como con otros departamentos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales, Corporaciones Locales, asociaciones empresariales y empresas del sector privado, para el cumplimiento del objetivo particular del programa.

b) Identificar, coordinar e impulsar las modificaciones necesarias en los planes de estudio de la enseñanza de formación o de perfeccionamiento de modo que se facilite la convalidación de estudios, la homologación de titulaciones del sistema educativo general, así como el reconocimiento de certificaciones profesionales del sistema de formación para el Empleo.

c) Impulsar la acreditación de los centros docentes ante el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, así como ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

d) Impulsar la acreditación del personal docente ante el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, así como ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Las relaciones con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, con la Dirección General de la Marina Mercante, con la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, con las autoridades educativas de las Comunidades Autónomas o con otros departamentos de la Administración, necesarias para el desarrollo del programa, se llevarán a cabo por parte de la Subdirección General de Enseñanza Militar.

5. La Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral elaborará un programa de procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales, con el objetivo particular de promover y alcanzar homologaciones, convalidaciones o reconocimientos en el ámbito laboral civil de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional o vías no formales de formación, en aquellos ámbitos laborales en los que el personal militar esté formado y tenga la experiencia adecuada.

6. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, medidas encaminadas a:

a) Impulsar y suscribir los convenios que sean necesarios y alcanzar acuerdos de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el de Educación, Cultura y Deporte, así como con otros departamentos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales, Corporaciones Locales, asociaciones empresariales y empresas del sector privado, para el cumplimiento del objetivo particular del programa.

b) Impulsar en el ámbito de las Comunidades Autónomas los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias, así como la formación de evaluadores militares para los mismos y la disponibilidad de orientadores laborales para el apoyo a personal militar.

c) Impulsar la acreditación de Unidades Centros u Organismos ante el Servicio Público de Empleo Estatal para la obtención de certificaciones profesionales.

7. La coordinación de todos los convenios suscritos en el marco de este programa se llevará a cabo por la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral. En todos los casos en los que los convenios o acuerdos se realicen con autoridades de ámbito autonómico o local se contará con el apoyo y colaboración de las Delegaciones o Subdelegaciones de Defensa correspondientes.

Artículo 9. *Área de formación complementaria.*

1. Las capacidades adquiridas por el personal militar en la enseñanza de formación y de perfeccionamiento, así como la experiencia profesional alcanzada en la vida militar, necesitan en muchos casos ser complementadas para optar a un proyecto profesional alternativo que pueda colmar sus aspiraciones.

2. Por parte de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral se elaborará un programa de formación de apoyo cuyo objetivo particular será complementar la formación del personal militar que lo requiera para facilitar el acceso a la oferta de empleo público, a puestos de promoción en otros cuerpos y escalas, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como a otros puestos de interés.

3. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Impulsar la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, mediante la publicación, de acuerdo con el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Defensa y con las disponibilidades presupuestarias, de becas de apoyo a la formación profesional, así como a estudios de grado y posgrado, o mediante otras actuaciones.

b) Mejorar la preparación del personal para la superación de los procesos selectivos de acceso a otros cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas.

c) Facilitar la preparación de las pruebas de acceso a la Guardia Civil, Policía Nacional y personal laboral del Ministerio de Defensa.

d) Impulsar la formación en idiomas.

e) Impulsar otros cursos de formación complementaria dirigidos a la obtención de acreditaciones profesionales necesarias para el acceso a determinados empleos.

f) Impulsar actividades formativas de preparación para el acceso a cualquier otra salida profesional.

4. El formato de las acciones formativas contempladas en este programa podrá ser presencial, semi-presencial u on-line, facilitando el acceso al mismo a la mayor cantidad posible de usuarios y garantizando la flexibilidad de acceso a la formación que demanda la permanente disponibilidad de la profesión militar.

5. En algunos casos, la realización de determinadas acciones requerirá la formalización de convenios de colaboración en materia educativa, con las autoridades responsables en

el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o en las Comunidades Autónomas, que se gestionarán por parte del organismo responsable del programa.

6. La Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral elaborará también un programa de formación para el empleo, cuyo objetivo particular será mejorar la cualificación profesional del personal y su capacidad de inserción en el mercado laboral civil a través del aprendizaje de distintas competencias profesionales que sean de interés.

7. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, medidas encaminadas a:

a) Impulsar la suscripción de Convenios con el Servicio Público de Empleo Estatal para impartir las enseñanzas del Programa Nacional de Formación para el Empleo que permitan obtener certificaciones profesionales.

b) Impulsar el acceso a cursos formativos organizados por las empresas o por las cámaras de comercio.

c) Facilitar el acceso a la formación ofrecida por la Administración tanto para personal en activo o para el que, tras su desvinculación de las Fuerzas Armadas, se encuentre en la situación legal de desempleo, durante los dos primeros años.

d) Promover otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como formación desarrollada por centros y entidades públicos o de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad en las áreas de interés que se determinen.

e) Impulsar la formación on-line en nuevas tecnologías para facilitar la formación en estas disciplinas.

8. Los cursos que deban ser gestionados en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los organismos competentes de las Comunidades Autónomas, lo serán a través del correspondiente convenio de colaboración.

Artículo 10. *Área de comunicación y difusión del Plan Integral.*

1. La comunicación y difusión son factores clave para el éxito del presente Plan Integral. Es necesario asegurar la adecuada difusión del Plan, de sus objetivos, de sus áreas de actuación, programas y acciones, por un lado, entre el personal militar que pueda estar interesado en identificar nuevos proyectos profesionales, y por otro en la estructura del Ministerio de Defensa o en otros departamentos de las diferentes Administraciones Públicas y en el mundo empresarial. Se trata de informar de sus ventajas y posibilidades para los empleadores, las empresas y los candidatos. Es preciso también conseguir la colaboración de las Administraciones Públicas y de asociaciones empresariales o empresas para el impulso y correcta aplicación de las medidas impulsadas en los diferentes programas.

2. A nivel estratégico la comunicación se enmarca en dos ámbitos principales con puntos o zonas de solape: el ámbito interno del Ministerio de Defensa y el ámbito externo. Las acciones de comunicación de apoyo al Plan se desarrollarán antes, durante y después de las acciones impulsadas en las demás áreas de actuación.

3. Por parte de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral se elaborará un programa de comunicación interna, que tendrá como objetivo particular difundir este Plan Integral, sus objetivos, sus áreas de actuación, programas y acciones, entre todos los miembros de las Fuerzas Armadas para facilitar su desarrollo y canalizar también las diferentes propuestas que puedan presentar todos los afectados por el Plan.

4. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Impulsar la difusión del Plan a través de Intranet, Internet y las redes sociales, garantizando la implicación de todos los actores necesarios, para asegurar que el Plan es conocido por todos los componentes de las Fuerzas Armadas.

b) Facilitar el adecuado flujo de información a través de las cadenas de mando y los Organismos o las Oficinas de Apoyo al Personal de las unidades.

c) Programar seminarios y conferencias en todas las unidades de las Fuerzas Armadas para dar a conocer el Plan y, en especial, las oportunidades de formación y de empleo disponibles para personal militar.

d) Configurar una guía de información para el acceso del personal militar de tropa y marinería a la condición de Reservistas de Especial Disponibilidad en el que se contengan los procedimientos a seguir, las oportunidades formativas o de orientación laboral que ofrece el presente Plan, así como la legislación existente que sea conveniente conocer.

e) Establecer una vía permanente de comunicación con las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas para hacerles llegar la información relativa a las acciones contempladas en el Plan y recabar sus propuestas de acciones o actividades, por los canales legalmente establecidos en el Real Decreto 910/2012, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

f) Editar publicaciones específicas y «Boletines informativos».

g) Diseñar y editar videos divulgativos.

h) Facilitar la remisión de propuestas de acciones o actividades para ser incluidas en el Plan por parte de los organismos implicados y también del personal militar a título individual.

5. La Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral elaborará también un programa de comunicación externa con el objetivo particular de conseguir el apoyo y la colaboración de las diferentes Administraciones Públicas, asociaciones empresariales y empresas para facilitar el desarrollo de las demás áreas de actuación.

6. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Promover encuentros con empresas o asociaciones empresariales.

b) Establecer canales de comunicación con asociaciones empresariales o empresas que estén interesadas en apoyar las acciones de este Plan Integral.

c) Impulsar la participación en foros de empleo.

d) Editar publicaciones específicas y «Boletines informativos».

e) Diseñar y editar videos divulgativos.

f) Programar seminarios y conferencias en el ámbito empresarial para dar a conocer el Plan y, en especial, las capacidades y la experiencia que puede aportar el personal militar.

g) Difundir en la Administración General del Estado y en las demás Administraciones el Plan Integral.

7. Los programas de comunicación garantizarán en todo caso la creación y mantenimiento de canales de comunicación que permitan el conocimiento de las acciones desarrolladas por este Plan por el personal al que van dirigidas, así como la evaluación, seguimiento y control de las mismas por las autoridades responsables.

8. Todas las acciones de comunicación externa dirigidas a las diferentes administraciones autonómicas y locales, cámaras de comercio, asociaciones empresariales o empresas impulsadas por cualquiera de los actores implicados en este Plan Integral serán coordinadas por la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral, contarán con la colaboración de la Dirección de Comunicación Institucional de la Defensa y se canalizarán preferentemente a través de las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa que correspondan al ámbito territorial de que se trate.

9. En cualquier caso, el primer acceso a la información del Plan Integral podrá ser a través de una página web de uso público abierta a cualquier usuario interesado. El desarrollo de todos los contenidos relacionados con la comunicación y difusión del Plan Integral se hará bajo la dirección y coordinación de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral.

Artículo 11. *Área de orientación para el empleo.*

1. Dentro del proceso de orientación laboral es fundamental proporcionar al personal militar el adecuado asesoramiento, información y formación práctica que facilite su inserción profesional en el ámbito laboral civil. La orientación para el empleo persigue

incrementar la empleabilidad de una persona formándola en técnicas de búsqueda de empleo, la elaboración de un curriculum vitae, la preparación de una entrevista de selección o la búsqueda de ofertas de empleo, así como desarrollar aquellos aspectos específicos que le ayuden en la consecución de sus objetivos.

2. Por parte de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral se elaborará un programa de orientación para el empleo con el objetivo particular de apoyar y formar adecuadamente a los candidatos que lo necesiten en técnicas de búsqueda de empleo en el ámbito laboral civil.

3. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones dirigidas a:

- a) Impulsar la elaboración de guías de desvinculación.
- b) Facilitar el análisis y redacción de curriculum vitae.
- c) Preparar las entrevistas de trabajo.
- d) Facilitar el estudio de trayectorias personalizadas de promoción profesional.
- e) Organizar talleres de búsqueda de empleo.
- f) Elaborar un plan personal de marketing.
- g) Divulgar el conocimiento de la normativa relacionada con el emprendimiento y el autoempleo.
- h) Potenciar la formación del personal destinado en los Organismos o las Oficinas de Apoyo al Personal para facilitar la asistencia necesaria en el ámbito de la incorporación laboral.
- i) Promover la organización de cursos de diseño de «marca personal».
- j) Impulsar la obtención de habilidades de coaching y preparación para el cambio.
- k) Efectuar un seguimiento específico e individualizado del personal que haya sido militar de tropa y marinería o de complemento, cuando se encuentre en situación legal de desempleo.

4. Las acciones formativas del programa se llevarán a cabo preferentemente en las unidades de destino del personal interesado bajo la coordinación de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral, con el apoyo de la estructura existente de los Organismos o las Oficinas de Apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas.

Artículo 12. *Área de empleo en la Administración y en el ámbito empresarial.*

1. En esta área de actuación se trata de articular acciones y procedimientos para impulsar y favorecer la identificación y la consecución de puestos de trabajo para el personal militar tanto en el sector público como en el sector privado.

2. Por parte de la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral se elaborará un programa de acceso al empleo público en la Administración con el objetivo particular de identificar en las diferentes relaciones de puestos de trabajo aquellos que puedan ser ocupados por personal militar, promover su publicación y facilitar su cobertura.

3. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

- a) Identificar puestos que puedan ser cubiertos por personal militar tanto en la Administración General del Estado como en las Administraciones Autonómicas, diputaciones provinciales o administraciones locales.
- b) Identificar puestos que puedan ser cubiertos en organismos internacionales.
- c) Identificar los requisitos necesarios para acceder a los diferentes puestos.
- d) Impulsar y facilitar su cobertura, simplificando los trámites administrativos.
- e) Incrementar en lo posible los porcentajes de reserva de plazas para el personal militar, para el ingreso en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- f) Desarrollar y proponer a los organismos que corresponda procedimientos de evaluación de experiencia profesional y de valoración de méritos similares a los que existen para el personal civil, de forma que permitan al personal militar concurrir a los concursos de traslado en igualdad de oportunidades con el resto de aspirantes.

g) Impulsar y fomentar la reserva de plazas para personal militar en las Administraciones Públicas.

4. La Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral elaborará también un programa de estimulación empresarial con el objetivo particular de conseguir de empresas y asociaciones empresariales oportunidades de empleo adecuadas al personal militar.

5. El programa contendrá las acciones que la citada Subdirección General determine y las propuestas formuladas por los organismos contemplados en el artículo 5, según los procedimientos establecidos en este Plan. Se incluirán, al menos, acciones encaminadas a:

a) Identificar requisitos específicos para que personal militar pueda incorporarse, en condiciones ventajosas, a puestos de trabajo en el sector privado.

b) Establecer foros de encuentro con el sector empresarial privado en el que se identifiquen oportunidades laborales adecuadas al personal militar.

c) Determinar con las empresas colaboradoras procesos de incorporación adecuados al personal militar.

6. Todas las acciones de esta área de actuación en las que estén involucradas las diferentes administraciones autonómicas y locales, así como las cámaras de comercio y las asociaciones empresariales o sus empresas, serán coordinadas por la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral y se canalizarán preferentemente a través de las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa que correspondan al ámbito territorial de que se trate.

Artículo 13. *Sistema de Información de apoyo al Plan.*

Para el correcto desarrollo y ejecución del Plan es necesaria la puesta en funcionamiento de un sistema de información que le dé soporte y que disponga de todas las funcionalidades necesarias para el seguimiento y control de las actividades, proporcionando una cobertura integral y digital a todos los usuarios. Este sistema incorporará herramientas de control que permitan la evaluación de todos los programas y sus acciones, en lo que se refiere a su contribución al cumplimiento de los objetivos particulares y específicos, que finalmente darán una idea completa del grado de consecución del objetivo general del Plan Integral de Orientación Laboral.

El diseño y desarrollo de esta herramienta será supervisado por la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral, si bien el desarrollo técnico del sistema mencionado y su mantenimiento serán responsabilidad del Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Los cometidos y relaciones entre ambos organismos se regularán para este desarrollo en una Instrucción Técnica del sistema.

El proceso de obtención del sistema de información, en sus diferentes fases (definición conceptual de la necesidad a cubrir, definición de la solución técnica a desarrollar, desarrollo, ejecución, mantenimiento), se llevará a cabo de acuerdo con la normativa por la que se regula el proceso de obtención de recursos materiales del Ministerio de Defensa, siguiendo las etapas, desarrollo de hitos documentales y relaciones establecidas. En concreto existirá una fase inicial en la que por parte de la dirección funcional se especificarán las necesidades, características y requisitos funcionales que debe cubrir el sistema de información.

Todas las aplicaciones y herramientas de apoyo a los procesos contemplados en las áreas de actuación, los programas y acciones de este Plan Integral estarán recogidas e integradas en el sistema de información. El sistema incorporará también la página web existente en la actualidad y las funcionalidades del actual SAPROMIL.

En el presente Plan se establecen un objetivo general, objetivos particulares y objetivos específicos, cuya consecución se logrará a través de determinadas acciones. El sistema permitirá obtener información de la ejecución de todas las actividades e incorporará los indicadores necesarios para hacer un seguimiento de la eficiencia en la consecución de los objetivos y en la ejecución de los programas.

El Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones será el responsable del funcionamiento y del mantenimiento de los distintos subsistemas y aplicaciones que compongan el sistema, sustentado en la correspondiente arquitectura

objetivo. En este Centro se creará un Comité de Control de Configuración, en el que se acordarán los trabajos necesarios para la evolución de los subsistemas y las aplicaciones que constituyan el Sistema de Información.

El Comité de Control de Configuración estará presidido por un representante del Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones designado por el Director del citado centro y contará con la participación de representantes de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y de un representante de la Dirección General de Personal con competencias en el ámbito del Sistema de Personal de Defensa (SIPERDEF). Su funcionamiento estará regulado en la correspondiente Instrucción Técnica del Sistema aprobada por el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar como autoridad funcional.

Artículo 14. *Programación y presupuestación.*

Los procedimientos de planeamiento y programación del presente Plan se adaptarán a lo establecido en las correspondientes normas vigentes en cada momento y, en particular, a lo que se establezca por la Secretaría de Estado de Defensa para el proceso de Planeamiento de los Recursos Financieros y Materiales y de Obtención de Recursos Materiales.

Para la elaboración de los programas del Plan correspondientes a cada año, antes del uno de febrero del año anterior los organismos que figuran en el artículo 5, siguiendo las directrices emitidas por los responsables de los programas, remitirán la propuesta de acciones a ejecutar en cada programa en el año siguiente, valoradas provisionalmente con el desglose de gastos que comprende, debidamente priorizadas y con expresión de las aplicaciones presupuestarias correspondientes. Se indicará además la autoridad a la que corresponda la financiación de cada una de las acciones.

Los organismos responsables de cada programa procederán a coordinar todas las propuestas, integrando las diferentes acciones con las suyas propias y asegurándose que no se producen duplicidades o vacíos que puedan afectar a la consecución del objetivo particular del programa.

Una vez aprobados los ajustes necesarios por el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, todos los organismos implicados incluirán sus necesidades de crédito en sus respectivos procesos de elaboración del anteproyecto de presupuestos generales del Estado correspondiente al año siguiente.

En paralelo con la preparación del anteproyecto de presupuesto, las autoridades responsables de cada programa deberán remitir a sus órganos proponentes las solicitudes de contratación que sean necesarias, para su planificación por los órganos de contratación de los que dependan.

Una vez aprobados los presupuestos generales del Estado del año correspondiente, por parte del órgano responsable de cada programa en coordinación con los organismos implicados en el mismo, se procederá a realizar los ajustes necesarios para adaptar la valoración del programa al presupuesto disponible, teniendo en cuenta las prioridades establecidas.

Finalmente se procederá a la aprobación de los programas por parte del Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, su difusión e inicio de su desarrollo. Dicha actuación administrativa será adoptada sin perjuicio de las competencias que en materia de gasto tengan atribuidas las autoridades competentes en las distintas actuaciones que se lleven a cabo para la ejecución de los respectivos programas.

En caso de que sea necesario llevar a cabo una reprogramación que afecte a un solo programa, será el responsable de cada programa el que la lleve a cabo en coordinación con los organismos implicados. Si la reprogramación afectase a dos programas diferentes, ésta será aprobada por el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar en coordinación con los organismos implicados.

Cuando un organismo considere necesario incorporar algún nuevo programa o acción, distinto a los ya existentes y que sirva de apoyo a los objetivos de este Plan Integral, deberá determinar los parámetros que van a influir en su puesta en marcha (coste, rango de personal a que se dirige, esfuerzo de personal, acciones previas a realizar, infraestructuras y material para llevarlo a cabo) analizando también su aplicabilidad al ámbito de las Fuerzas

Armadas. Una vez efectuado el estudio completo, la propuesta se remitirá al Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar para su valoración y, en su caso, aprobación.

Todas las modificaciones que sea necesario llevar a cabo en los programas serán reflejadas en los sistemas de planeamiento de recursos materiales y financieros y de contratación en vigor.

Artículo 15. *Coordinación y control.*

La coordinación y el control son procesos continuos, responsabilidad de las autoridades que realizan funciones de planeamiento y programación del Plan, a efectos de asegurar la necesaria concurrencia de las actividades a los objetivos fijados en el mismo.

El proceso de control se orientará fundamentalmente al logro de los objetivos fijados en el Plan, y se materializará principalmente sobre la ejecución del gasto asignado, la realización de las diferentes acciones y la eficacia con que se ejecuta cada una de las mismas. Para este control se contará con los indicadores adecuados que permitan analizar la eficiencia en la ejecución.

Para ello, los organismos responsables de los programas, con la periodicidad que se determine, solicitarán la información necesaria a los responsables de la ejecución de las acciones sobre su grado de cumplimiento, ejecución del gasto y resultados obtenidos.

Los responsables de los diferentes programas con los datos obtenidos elaborarán, al menos, un informe trimestral de seguimiento de cada uno de los programas que será remitido al Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar en el que deberá figurar una valoración de los resultados obtenidos, así como las propuestas de mejora necesarias.

Artículo 16. *Comisión de Seguimiento.*

Con la finalidad de facilitar la coordinación, el control y el seguimiento del desarrollo del Plan Integral y de sus programas se crea una Comisión de Seguimiento dependiente del Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial de Defensa» y será presidida por el Subdirector General de Reclutamiento y Orientación Laboral. Actuará como secretario el jefe del Área de Salidas Profesionales de la citada Subdirección General.

Todos los actores del Plan Integral que figuran en el artículo 5 nombrarán un representante en la Comisión de Seguimiento.

La designación de los vocales será comunicada al Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y actualizada nuevamente cuando se produzca otro nombramiento por cese del anterior.

La Comisión será el órgano responsable del análisis y el control del cumplimiento de los objetivos particulares y específicos de las áreas de actuación y de los programas que integran este Plan, así como de la Resolución de posibles problemas de interpretación.

Asimismo, la Comisión revisará los resultados obtenidos con la ejecución de las distintas acciones y propondrá al Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar las modificaciones precisas. A dicha Comisión podrán ser convocados representantes de otros organismos que se consideren, según los temas a tratar.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses convocada por su presidente o a petición de alguno de los vocales y previa aprobación por el presidente. En todo caso, se reunirá también con carácter previo a la aprobación de los programas anuales.

Con carácter anual la Comisión elaborará un informe de seguimiento del Plan con el grado de cumplimiento de las acciones, objetivos y programas contenidos en el mismo, que incluirá las propuestas que considere oportunas.

Artículo 17. *Comité de Coordinación.*

Se crea un Comité de Coordinación del Plan Integral de Orientación Laboral con la finalidad de mantener informadas sobre su desarrollo a todas las autoridades implicadas y constituir el marco en el que se eleven al Subsecretario de Defensa aquellas propuestas de mejora que puedan suponer un impulso o, en su caso, una modificación del Plan.



El Comité de Coordinación estará presidido por el Subsecretario de Defensa, que podrá delegar la presidencia en el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar. Además de las dos autoridades citadas, formarán parte del Comité, como vocales, el Jefe del Cuarto Militar de la Casa de S.M, el Secretario General Técnico, el Director General de Personal, los Jefes de los Mandos y Jefatura de Personal de los ejércitos, el Jefe del Mando de Adiestramiento y Doctrina, el Director del Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Jefe de Gabinete del Subsecretario de Defensa, el Subdirector General de Servicios Económicos y Pagadurías y el Jefe de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa.

En caso necesario los vocales citados podrán delegar su representación en un Oficial General o Subdirector General de su respectivo organismo, salvo que no sea posible, en cuyo caso lo harán en un Oficial. Actuará como secretario del Comité de Coordinación el Subdirector General de Reclutamiento y Orientación Laboral.

No obstante, a cualquiera de las reuniones del Comité de Coordinación se podrá solicitar la asistencia de representantes de cualquier otro organismo que se considere necesario.

El Comité de Coordinación se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez cada seis meses convocado por su presidente o en sesión extraordinaria cuando lo solicite alguno de los vocales y previa aprobación por el presidente.

En las reuniones ordinarias el Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar informará al presidente y los vocales del Comité de Coordinación sobre el desarrollo del Plan y presentará, en su caso, las propuestas de mejora que considere oportunas.