

2012



PROPUESTAS SOBRE LA ORDEN MINISTERIAL 121/2006, DE 4 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS SOBRE JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE LOS MILITARES PROFESIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS.

PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL CONSEJO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS



Tabla de contenido

1. Propuestas.....	3
Primera.....	3
Segunda.....	3
2. Justificación.....	3
ANEXO I: INFORME DE ASFASPRO SOBRE LA JORNADA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	5



1. Propuestas.

Primera.

En virtud del artículo 18 del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas constituir una **comisión de trabajo** con carácter temporal para tratar la modificación de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

Segunda.

Hasta la entrada en vigor de la nueva orden ministerial:

- ✓ Permitir que los días por asuntos propios de 2012 no consumidos, se acumulen al 2013 para su disfrute hasta el 30 de junio de ese año.
- ✓ Establecer de nuevo los permisos de Semana Santa y Navidad.
- ✓ Disponer de hasta cinco días hábiles de vacaciones sin sujetarse a periodo mínimo alguno, a distribuir a conveniencia del interesado.
- ✓ Posibilidad de acumulación de los días de asuntos propios a los periodos vacacionales.

2. Justificación.

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad modifica la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por lo que requiere su actualización.

En esta futura modificación debería hacerse más patente que el militar, por la singularidad de sus cometidos y su permanente disponibilidad, realiza un número de horas muy superior al establecido sin compensación alguna. Esta problemática se detalla en el **Anexo 01**, que puede servir como documento inicial para la comisión de trabajo que se propone.

Respecto a las propuestas provisionales, y teniendo presente que la disposición final primera de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre habilita al Subsecretario



de Defensa a definir los criterios de interpretación que sean necesarios para su aplicación, tienen como objeto facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a la espera de una futura orden ministerial.



ANEXO I: INFORME DE ASFASPRO SOBRE LA JORNADA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.

2012



JORNADA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS

ANÁLISIS Y PROPUESTAS



Tabla de contenido

1. Resumen esquemático.....	3
2. Introducción.....	4
3. La Directiva 2003/88/CE.....	5
4. La Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre y posteriores modificaciones.....	6
5. Normativa en otros ámbitos públicos.....	8
6. ¿Existe compensación económica por el exceso de horas realizadas?.....	9
7. Otros tipos de compensación por exceso de horario trabajado.....	12
8. Jornada laboral del militar.....	14
8.1. Guardias de seguridad.....	15
8.2. Guardias o servicios de orden.....	15
8.3. Guardias de los servicios, guardias de los servicios de apoyo o servicios de apoyo.....	15
8.4. Jornadas continuadas.....	16
9. Conclusiones.....	16
10. Propuestas.....	17



1. Resumen esquemático.

PROBLEMÁTICA
<p>El militar, por la singularidad de sus cometidos y su permanente disponibilidad, está sometido a un régimen de horarios distinto al de los demás funcionarios públicos.</p> <p>El exceso de horas en relación a las mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales, que contempla la OM 121/2006, de 4 de octubre es una circunstancia normal, lo excepcional es que coincida.</p> <p>La prestación de guardias y servicios, que tienen especial incidencia en la escala de suboficiales y militares de tropa y marinería, no se compensa adecuadamente.</p>
CONSECUENCIAS
<p>El exceso de horas sin compensación alguna pone al militar en situación de perjuicio respecto al resto de personal perteneciente a las Administraciones Públicas además de dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.</p>
PROPUESTAS DE SOLUCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Establecer medidas de control efectivo del horario que permitan compensar de manera justa y equitativa a los militares, especialmente a los suboficiales y militares de tropa y marinería, que son los que más sufren las guardias y los servicios. La creación de un banco de horas de trabajo de sobreesfuerzo para que cada militar pueda compensar económicamente las horas o días de baja temporal.• Modificación de la OM 190/2001, de 10 de septiembre, por la que se dictan normas para la aplicación del complemento de dedicación especial para establecer un nuevo modelo de reparto que posibilite la compensación económica descrita sin que suponga incremento de gasto alguno. En los Presupuestos del Ministerio de Defensa para el año 2013 se mantienen los incentivos y complementos de dedicación especial por un importe de 156,5 millones de euros.• Fijar compensaciones horarias similares a las implantadas en otros Ministerios.• Transformar las Unidades de Seguridad de las bases y acuartelamientos en Unidades de Policía Militar/Naval/Aérea que desempeñen las guardias de seguridad. Esta medida aliviaría el exceso de horas de servicio asumidas por el personal que las presta y redundaría en una mejora sustancial de la Seguridad.• Adoptar, como norma general, la jornada intensiva en todas las Unidades de las FAS.

2. Introducción.

El artículo 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas determina que los militares estarán en **disponibilidad permanente para el servicio**. A diferencia de otros servidores públicos esta característica condiciona su vida personal y familiar, quedando subordinada a la profesional. ¿Qué significa esto? Que el militar lo es las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año. Cuestiones tan sencillas como fijar el domicilio particular, por poner un ejemplo, quedan limitadas por esta condición.

Pero esa disponibilidad va mucho más lejos. El artículo 6 de la citada ley establece como la primera de las reglas esenciales de comportamiento del militar:

“La disposición permanente para defender a España, incluso con la entrega de la vida cuando fuera necesario, constituye su primer y más fundamental deber, que ha de tener su diaria expresión en el más exacto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Constitución, en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y en esta ley.”

Por lo tanto, el ser militar conlleva una serie de sacrificios que lo hacen distinto de otros servidores de las Administraciones Públicas y que llega incluso al ofrecimiento de su propia vida en el ejercicio de su profesión.

Tanto es así que, para muchos suboficiales, todo esto se traduce en una actividad profesional que incluye jornadas laborales de 24 horas, como las guardias de seguridad; guardias de orden y de los servicios que prolongan la estancia en los acuartelamientos durante varios días; maniobras de buques y unidades, jornadas continuadas, misiones internacionales de varios meses, vigilancia de montes, intervenciones en incendios, inundaciones y otras catástrofes (Unidad Militar de Emergencias); comisiones, actos de especial relevancia en días festivos, etc.

Esto, sin embargo, no es igual ni para todos los militares ni, especialmente en el caso de las guardias y servicios, para todas las escalas. Mientras para los suboficiales y militares de tropa y marinería son una constante en su vida militar, para los pertenecientes a la Escala de Oficiales es algo circunstancial y limitada a los primeros empleos.

Un claro ejemplo de ello lo podemos encontrar en la gran mayoría de las bases y acuartelamientos españoles. Detrás del cargo de oficial de cuartel, oficial de guardia y oficial de servicio se encuentra casi siempre un suboficial.

Hay casos, como el servicio realizado en algunas unidades, en donde se roza el esperpento. Mientras el suboficial realiza el servicio en el acuartelamiento, y debe



pernoctar allí, el jefe de servicio (un oficial), de quien depende, se marcha a su domicilio y recibe las novedades por teléfono. Es al día siguiente cuando este último –que ha pernoctado en casa– informa de lo acontecido durante el servicio al mando superior; curiosamente, tras regresar de su domicilio y recibirlas del mencionado suboficial, que ha pasado las veinticuatro horas en el acuartelamiento. Los días festivos, incluido el día de Navidad o Año Nuevo, ni siquiera se acerca por el acuartelamiento. ¿Para qué si ya está allí el suboficial?

3. La Directiva 2003/88/CE.

La DIRECTIVA 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en esta materia y trata de los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como de las pausas y la duración máxima de trabajo semanal, y determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

Además, es de aplicación a todos los sectores de actividad, privados y públicos, con algunas pocas excepciones.

Quizás, del intento de transposición de la DIRECTIVA 2003/88/CE nació la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas, modificada hasta en tres ocasiones en seis años de vigencia.

Es conveniente recordar la sentencia de 20 de mayo de 2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la que se declara que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del art. 1.3 de la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La Sala declara que España ha incumplido sus obligaciones al no haber adoptado, dentro del plazo establecido, todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a dicha Directiva en lo que respecta al **personal no civil de las Administraciones Públicas**.

Aunque el Reino de España informó a la Comisión de que no se oponía a la aplicación de la Directiva 2003/88 al personal no civil de la Administración Pública española y que la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, en su versión modificada por la Orden Ministerial 107/2007, de 26 de julio, adaptaba el Derecho interno a dicha Directiva en relación con los militares profesionales de las Fuerzas Armadas pertenecientes al Ministerio de Defensa. El Reino de España declaró, además, que estaban en curso los trámites legislativos con objeto de adaptar el

Derecho interno a dicha Directiva por lo que respecta al personal de la Guardia Civil, cuerpo especial al que no se aplica la referida Orden Ministerial, en su versión modificada, y que algunas disposiciones de la Directiva se aplicaban ya a través de Circulares y Órdenes Generales.

A pesar del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la directiva sigue sin incorporarse de forma real a nuestra normativa, ni en el cómputo de la jornada, ni en los descansos compensatorios o protección equivalente.

4. La Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre y posteriores modificaciones.

Pasamos a analizar a continuación algunos de sus contenidos.

En su preámbulo advierte:

"El régimen de horarios y permisos del personal militar está regulado por diversas órdenes ministeriales que, con una vigencia de veinte años en la mayoría de los casos, presentan un considerable desfase con relación al régimen existente para los funcionarios civiles".

Dicho de otra manera, tan sólo hace 6 años que el militar –siempre bajo la premisa de la disponibilidad permanente– tiene una normativa un poco más acorde a los tiempos actuales, que regula el ejercicio de su actividad y los periodos de descanso o licencia a los que tiene derecho. Como funcionario público que es, se utilizó precisamente como modelo la normativa relativa a los funcionarios dependientes de la administración pública para elaborar la de los militares.

A pesar del tiempo transcurrido desde su entrada en vigor, todavía dista mucho de ser cumplida, especialmente en lo relativo a horarios, con el consiguiente perjuicio para los militares. Veamos lo que dice respecto al horario:

"NORMAS SOBRE JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Primera. Jornada y horarios.

- 1. Duración. La duración de la jornada general de trabajo en el Ministerio de Defensa será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales."*

El concepto de promedio se vincula a la media aritmética, que consiste en el resultado que se obtiene al generar una división con la sumatoria de diversas cantidades por el dígito que las represente en total. Por tanto, es admisible la



realización irregular del número de horas semanales, pero siempre dentro de las 1.647 horas anuales.

Si bien la Orden habla de 37.5 horas semanales de trabajo efectivo, la prestación de una sola guardia de seguridad de 24 horas, realizada por ejemplo un sábado, supone la acumulación en una semana de más de 60 horas de trabajo. Una guardia de orden (72 horas) equivale, en tiempo, a dos semanas de trabajo.

La compensación actual para estos tipos de guardias es como máximo, si las necesidades del servicio lo permiten, el de una jornada de descanso a disfrutar al finalizar su realización. Por lo tanto, si el servicio acaba el viernes o el sábado, en muchas unidades las horas no se compensan.

En el caso de las maniobras, comisiones y navegaciones el exceso horario es ya disparatado porque las ausencias del domicilio se prolongan semanas o meses, que difícilmente se pueden ver compensados.

Es obvio que ya este primer y básico análisis demuestra que se excede el promedio de 1.647 horas anuales. ¿Qué ocurre entonces si se supera ese tiempo? ¿Cómo se compensa? ¿Qué indemnización hay fijada por hora? ¿Hay alguna diferencia si ese exceso de horas se produce en días festivos?

No hay respuesta para ese tipo de preguntas. Los que tienen la facultad de legislar nunca se las han planteado, por lo menos en lo que afecta a los miembros de las Fuerzas Armadas.

La OM 121/2006, de 4 de octubre contempla los casos cuando el militar, por razones de índole personal y familiar, se puede acoger a una reducción de horario y establece los criterios para efectuar la disminución de haberes, ignorando los supuestos del exceso de horas.

La aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, nos afectará en las mismas condiciones que al resto de funcionarios públicos (supresión de la paga extra de Navidad y disminución de haberes en caso de incapacidad temporal).

5. Normativa en otros ámbitos públicos.

Parece que desde el Estado se insiste en igualarnos con el resto de empleados públicos para “las duras” y no así para “las maduras”. Observemos a continuación lo que dice la normativa respecto a otros empleados públicos.

La Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual en el Ministerio de Justicia, dice:

Séptimo. Compensaciones horarias.

1. El cumplimiento del horario establecido no justificará la suspensión o interrupción de diligencias o actuaciones procesales urgentes e inaplazables, computándose estas horas de prolongación de jornada más allá del horario fijado, de la manera siguiente:

a. Cada hora trabajada entre las diecisiete y las veintidós horas, de lunes a viernes, como dos horas efectivas, o la parte proporcional correspondiente.

b. Cada hora trabajada a partir de las veintidós horas hasta las siete treinta horas del día siguiente, sábados, domingos y festivos, como dos horas y media efectivas o la parte proporcional correspondiente.

La RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 1995, de la Subsecretaria del Ministerio de Justicia e Interior sobre determinadas condiciones de trabajo y carrera del Cuerpo Nacional de Policía dice:

Séptimo. Jornada de trabajo.-Se fijarán los índices correctores de 1,50 y 1,25 para las jornadas festivas y nocturnas, respectivamente, así como la reestructuración de los diferentes servicios. A tal efecto, Administración y Sindicatos abrirán una Mesa de Trabajo, para la ejecución inmediata de este punto, en la que se determinara la forma de compensación del exceso de jornada resultante.

La Orden General Nº10 de la Guardia Civil, en su artículo 5, especifica la retribución de servicios de 24 horas; en el artículo 11 se retribuyen los esfuerzos por prestación de servicio en días festivos y horario nocturno, y en el 12 se retribuye el esfuerzo por superación del tiempo de servicio de referencia.

Por no alargar innecesariamente este informe, basten estos tres ejemplos para hacer ver algo que en cierta lógica todos dan por hecho; y es que en todos los sectores profesionales dependientes de las Administraciones Públicas viene regulado, no solo el horario de los funcionarios, sino los mecanismos de compensación e indemnización en caso de que se produzca un exceso de horario.

Guardia Civil, policías, bomberos, personal sanitario, funcionarios de las administraciones locales...todos. Incluso el personal sanitario de las Fuerzas Armadas, recibe un complemento de dedicación especial en concepto de atención continuada cuyo devengo se produce, tras pasadas y reiteradas peticiones, con el fin de igualar sus condiciones a los que ejercen en la vida civil.

Todos, excepto los miembros de las Fuerzas Armadas, tienen regulado el exceso en su jornada de trabajo. ¿Por qué?

6. ¿Existe compensación económica por el exceso de horas realizadas?

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas en su artículo 25 reza sobre las retribuciones:

"El Gobierno procederá a efectuar las citadas adaptaciones cuando sean necesarias. Por medio de las retribuciones complementarias se atenderán las características del ejercicio de la profesión militar, especialmente la responsabilidad, los diferentes grados de disponibilidad, el horario, la preparación técnica y las singularidades de determinados cometidos."

También, el legislador admite que el militar, en el ejercicio de su función, tiene unas condiciones particularmente penosas y que ha de estar justamente retribuido por ello. El preámbulo del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas dice:

"Los miembros de las Fuerzas Armadas están sujetos a un régimen de personal que implica unas especiales circunstancias y servidumbres en su desempeño profesional, al desarrollar sus funciones en el ámbito de la seguridad y defensa. Su cometido, que en ocasiones se desarrolla bajo condiciones de penosidad física y riesgo personal, requiere de una disponibilidad para el servicio y de una movilidad que imponen restricciones a su vida personal y a la de sus familias. Por ello, contar con unas Fuerzas Armadas profesionales y justamente retribuidas es uno de los objetivos del Gobierno."

De ambos textos legales se deduce que han de existir mecanismos de compensación o indemnización mediante retribuciones complementarias. El citado RD 1314/2005, de 4 de noviembre enumera y define como retribuciones complementarias:



- el complemento de empleo
- el complemento específico
- el complemento de dedicación especial
- y la gratificación por servicios extraordinarios.

El complemento de empleo retribuye al militar en función de su empleo, luego no contempla las indemnizaciones a las que aludimos por exceso de horario.

El complemento específico tiene dos componentes, el general, que se percibe en función del empleo, luego tampoco contempla el exceso de horario; y el singular, que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto.

Este componente singular, asignado al puesto de trabajo, es percibido por todos los militares, independientemente del horario efectuado, por lo que al igual que los anteriores tampoco contempla de una manera objetiva y proporcional el exceso de horas trabajadas. Independientemente de esto, es indignante comprobar como vienen fijados los importes de este componente.

Respecto a la gratificación por servicios extraordinarios, –que quizá por su denominación pudiera indemnizar ese exceso de horas trabajadas– curiosamente es la normativa que la regula, la que excluye, para tener derecho a su percepción, las actividades propiamente militares como las guardias o los servicios.

Sorprendentemente, cuando los Jefes de Unidad solicitan esta gratificación para suboficiales y militares de tropa y marinería, no se concede. Así consta en el Expediente 11004087 del Defensor del Pueblo, donde el Ministerio de Defensa especifica que el presupuesto es escaso, por lo que no se concede, y no tiene por qué contestar a la petición. Como siempre, el servicio extraordinario queda cubierto pero sin ningún tipo de compensación. Es posible que el Jefe de Unidad solicite este tipo de retribución pero al no recibir contestación alguna, ignora si su personal ha sido o no retribuido por el sobreesfuerzo realizado.

La Instrucción Técnica 04/11 sobre gratificación por servicios extraordinarios del Ejército de Tierra, dice así:

"No procede la solicitud de abono de gratificación por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y que no se puedan realizar dentro de las horas de trabajo, de aquellas actividades que sean puramente militares y como consecuencia del desarrollo propio del destino ocupado y/o de la profesión



militar, y que se pueden encuadrar en "guardias, servicios u otros de naturaleza similar...."

Nos queda finalmente el complemento de dedicación especial ya que, descartados los anteriores complementos, sería éste, por eliminación, el que retribuyera el exceso de horas que pudiera producirse.

Dice la normativa sobre retribuciones que... *"El complemento de dedicación especial retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto"...*

Mal comienzo. Para su asignación no se requiere expresamente que se haya producido un exceso de horas, ni si han sido muchas o pocas, o si se han efectuado en días festivos o no. No es un concepto que esté claramente definido. Podríamos calificarlo como "un cajón de sastre" en dónde teóricamente se retribuyen, por medio de una asignación mensual no periódica y a criterio del Jefe de Unidad, conceptos distintos y muy variados.

Decimos teóricamente, porque se desconocen los criterios reales y objetivos de su distribución, los porcentajes con que se aplica según quien lo percibe y desde luego nada tiene que ver con la ejecución de horas extraordinarias con motivo de guardias, servicios, etc.

Si así fuera, significaría que todos los militares que han efectuado un horario superior al establecido habrían recibido ese complemento de dedicación especial. Y no es cierto.

Ese complemento, que distribuye el Jefe de Unidad a su libre albedrío, suele ser fijo en su percepción para algunos de los puestos de una Unidad, excedan o no el cómputo de horas fijadas. Puede ser repartido "a turnos" entre otros miembros de la Unidad, excedan o no el cómputo de horas fijadas, y el resto de miembros de la Unidad puede que no lo reciban ni lo hayan recibido nunca, a pesar de que excedan el cómputo de horas fijadas en la OM 121/2006, de 4 de octubre.

En conclusión, no existe ninguna compensación económica que retribuya el exceso de horas trabajadas en las Fuerzas Armadas.

Tampoco se ha desarrollado ningún procedimiento de registro de horarios efectuados, ya sea en horario laboral o en días festivos, que individualice y contabilice el número de horas trabajadas a lo largo del año.

Hagámonos una pregunta, ¿qué ocurre si un militar al cabo del año realiza trescientas horas más de las que se fijan? Nada, puede que a lo largo del año haya percibido el complemento de dedicación especial algún mes...y puede que no.

¿Y si en vez de contabilizar trescientas horas más, contabiliza seiscientas? También nada. Da lo mismo cincuenta, que cien, que mil.

¿Qué sucede cuando un militar que ha sobrepasado sus horas de trabajo en una cantidad considerable está de baja por enfermedad durante veinte días? Pues, que ese mes le retraen de su sueldo trescientos euros o más.

7. Otros tipos de compensación por exceso de horario trabajado.

Una vez visto y comprobado que en las Fuerzas Armadas no existe ningún mecanismo que contabilice el número de horas efectuadas para, en consecuencia, proceder a su compensación económica, debiéramos analizar si existe otro tipo de compensación.

La ya mencionada la OM 121/2006, de 4 de octubre dice:

"Guardias, servicios y otros horarios especiales.

1.El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán establecer el régimen de horarios del personal que realice los servicios y guardias que garanticen el funcionamiento y seguridad de las unidades, centros y organismos, y aquellos otros servicios y comisiones que puedan corresponderles , pudiendo incluir, en su caso, periodos de descanso tras su finalización."

Observamos que el artículo en cuestión es de una ambigüedad manifiesta ya que no se establecen directrices expresas para compensar el exceso de horas trabajadas, sino un llamado "periodo de descanso", el cual tampoco se indica que necesariamente deba ser concedido.

La decepción es aún mayor cuando contemplamos las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades aprobadas por Orden Ministerial 50/2011, de 28 de julio, para el Ejército de Tierra, Orden Ministerial 12/2012, de 28 de febrero para la Armada y Orden Ministerial 13/2012, de 28 de febrero para el Ejército del Aire.

Los ejércitos y la Armada tienen similares normas:

- En el Ejército de Tierra (art. 78.6):

“Se autorizará un periodo de descanso no superior a una jornada laboral a la finalización de aquellas guardias que exijan presencia ininterrumpida en su unidad de 24 horas, siempre que tal medida sea compatible con las necesidades del servicio. El Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra podrá establecer los criterios que fijen períodos de descanso para otras guardias o servicios.”

- En la Armada (art. 45.7 y 45.8):

“Normalmente se autorizará un periodo de descanso no superior a una jornada laboral a la finalización de aquellas guardias que exijan presencia ininterrumpida en su unidad de veinticuatro horas, siempre que tal medida sea compatible con las necesidades del servicio. Esta medida incluye también además al personal que monta guardias fuera de la unidad.”

“Estos periodos de descanso en ningún caso serán acumulables y deberán ser disfrutados tras la finalización del servicio o guardia por el que fueron concedidos.”

- En el Ejército del Aire (art 54.17):

“Se podrá autorizar un periodo de descanso no superior a una jornada laboral a la finalización de aquellos servicios que exijan una presencia ininterrumpida en la unidad de al menos veinticuatro horas, siempre que tal medida sea compatible con las necesidades del servicio.”

El análisis de estas órdenes ministeriales basta para concluir que en el ámbito del Ministerio de Defensa no se compensa proporcionalmente los excesos de horas trabajadas.

Una guardia de 24 horas equivale a tres jornadas de ocho horas de trabajo. El fijar, a su finalización, un “caritativo” periodo de descanso nunca superior a una jornada laboral, es una medida a todas luces insuficiente, máxime teniendo en cuenta que el tiempo empleado en los relevos de las guardias suele ocupar parte de la teórica jornada de descanso establecida.

A excepción de estas órdenes ministeriales, y ya hemos visto de que manera, no existe ninguna normativa que contemple algún tipo de compensación por exceso de horas trabajadas.

Y si esto es así, ¿para qué entonces elaborar una norma, como la OM 121/2006, sobre horarios, especificando el número de horas anuales a realizar, si esa norma carece de instrumentos para que sea cumplida y si así fuera, no existen instrumentos para contabilizar ni compensar el exceso de horas trabajadas?

Después de todo lo expuesto, quizás podríamos colegir que la única forma de compensar la singularidad de la profesión militar es el **pase a la situación de reserva**, definida en la propia Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar como un mecanismo esencial y complemento imprescindible para una regulación adecuada de las retribuciones de los militares. Teniendo en cuenta que otro de sus objetivos es el configurar una pirámide de efectivos por empleos y disponer en todos de personal con las edades adecuadas –fundamental para la prestación de guardias y servicios– consideramos que es de vital importancia la revisión de las condiciones de pase a la reserva de los militares profesionales.

8. Jornada laboral del militar.

Como se ha señalado al principio de este informe, el militar, lo es las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año. Hablar pues de jornada laboral es una cuestión bastante relativa, ya que las actividades que el militar realiza en múltiples ocasiones son incompatibles con el establecimiento de un horario estricto. El militar, lo sabe y lo asume, pero eso no es óbice para que no venga compensado de una manera justa y proporcional.

La jornada de mañana y tarde o partida, que se mantiene todavía en muchas unidades de nuestras Fuerzas Armadas, es totalmente contraproducente tanto por motivos económicos como de rendimiento.

Es habitual que el tiempo reservado para realizar la primera comida se fije en una hora. Teniendo en cuenta que las grandes bases se encuentran alejadas de los núcleos urbanos es prácticamente imposible comer en el domicilio particular, por lo que se realiza la primera comida dentro del acuartelamiento, con el enorme gasto público que ello conlleva. Además, al producirse esta prolongada pausa, por las características específicas de muchos destinos y funciones, es complicado retomar el ritmo de trabajo con el rendimiento adecuado.

La mejora en la conciliación de la vida laboral y profesional de los militares, así como el ahorro que se produciría es fácilmente cuantificable. No en vano, todas las unidades adoptan la jornada intensiva en la época estival.

Para ilustrar lo que hemos expuesto en este documento, resumimos algunas de las actividades que realiza el militar:

8.1. Guardias de seguridad

El artículo 17 del Real Decreto 194/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueban las Normas sobre seguridad en las Fuerzas Armadas, fija la duración de la guardia de seguridad:

"La duración de la guardia de seguridad será la que se determine en el plan de seguridad en función de la situación de alerta, efectivos disponibles o cualquier otra circunstancia que pueda tener influencia en el mejor rendimiento del personal,..."

En general, estas guardias son de veinticuatro horas de duración. En el caso de los componentes de las patrullas o centinelas vienen a ser rotatorios, pero el jefe de la guardia de seguridad ha de estar la totalidad de la guardia en alerta, circunstancia ésta que, por motivos físicos obvios, resta efectividad a tan sensible misión.

Independientemente de este hecho, esta jornada laboral de veinticuatro horas ininterrumpidas no viene indemnizada ni compensada de ninguna manera, excepto ese "potestativo periodo de descanso" de no más de una jornada laboral al que antes hemos hecho referencia.

8.2. Guardias o servicios de orden

Son guardias de orden las que garantizan la acción de mando, fuera de las horas de permanencia de los mandos en su destino y en aquellos actos que no requieran su presencia.

Estas guardias pueden llegar a requerir setenta y dos horas consecutivas de permanencia en un acuartelamiento. En este caso, ni siquiera viene contemplado en la normativa vigente un "periodo de descanso" tras su finalización.

8.3. Guardias de los servicios, guardias de los servicios de apoyo o servicios de apoyo

En la mayoría de unidades, el personal que presta servicio en actividades de mantenimiento de material e instalaciones ha de montar turnos, en analogía a las guardias de orden.

Pueden tener la función de complementar y apoyar el funcionamiento de los servicios de armas y de orden.

Tampoco vienen compensados de ningún modo.

8.4. Jornadas continuadas

Dentro de los Planes de Instrucción y Adiestramiento (PIA) de las grandes unidades (GU) se incluyen ejercicios de duración superior a "la jornada normal de trabajo", que podemos llamar "actividades de bajo coste" para definir determinados ejercicios de adiestramiento con una duración de 24,48 o 72 horas que no tienen el derecho a indemnización por razones del servicio que la normativa contempla. Normalmente, por motivos presupuestarios, se suelen realizar en las mismas unidades o en las cercanías.

En estos casos, "potestativamente" se suele compensar con periodos de descanso, pero son medidas de gracia que los jefes de unidad pueden adoptar. Nos parece un sistema poco acorde con los tiempos que corren.

En definitiva, son muchas y muy variadas las actividades que el militar realiza, fuera de la "jornada laboral de trabajo", que provocan un exceso de horas realizadas.

Aludir que esto viene compensado por cierto Complemento de Dedicación Especial, que algunos reciben y otros no, suena a excusa de mal pagador.

9. Conclusiones.

El militar, por la singularidad de sus cometidos, está sometido a un régimen de horarios distinto al de los demás funcionarios públicos.

El exceso de horas en relación a las mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales, que contempla la OM 121/2006, de 4 de octubre es una circunstancia normal, lo excepcional es que coincida.

Esta circunstancia, lejos de ser compensada, pone al militar en situación de perjuicio respecto al resto de personal perteneciente a las Administraciones Públicas y agrava su situación personal y familiar.

Paradójicamente, complementos como el de nocturnidad, turnicidad, disponibilidad horaria, jornada partida y de prolongación de jornada, sí se contemplan para otro personal, no militar, al servicio del Ministerio de Defensa.

Hoy en día existen medios tecnológicos suficientes para regular el control de horas realizadas por cada uno de los militares y en consecuencia fijar unas compensaciones acordes y proporcionadas a ese número.

No se trata de aumentar el gasto económico sino de gestionar objetiva y eficientemente las compensaciones. Actualmente se basa en el criterio subjetivo del jefe de unidad.

Sirva la reciente modificación sobre el control de bajas para el servicio y su correspondiente reducción de haberes como ejemplo para demostrar que, si hay voluntad, existen medios tecnológicos para crear mecanismos que compensen el exceso de horario. Desafortunadamente, esa voluntad solo se manifiesta para todo lo contrario: penalizar al militar cuando por circunstancias, ya sean personales o médicas, se ve obligado a reducir su horario.

10. Propuestas.

- Modificación de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre con el fin de completar la transposición de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.
- Establecer medidas de control efectivo del horario que permitan compensar de manera justa y equitativa a los militares, especialmente a los suboficiales y militares de tropa y marinería, que son los que más sufren las guardias y los servicios. La **creación de un banco de horas de trabajo de sobreesfuerzo** para que cada militar pueda compensar económicamente las horas o días de baja temporal, puede ser una medida adecuada y justa.
- Modificación de la Orden Ministerial 190/2001, de 10 de septiembre, por la que se dictan normas para la aplicación del complemento de dedicación especial para establecer un nuevo modelo de reparto que posibilite la compensación económica descrita sin que suponga incremento de gasto alguno. En los Presupuestos del Ministerio de Defensa para el año 2013 se mantienen los incentivos y complementos de dedicación especial por un importe de 156,5 millones de euros.
- Fijar compensaciones horarias similares a las implantadas en otros Ministerios.
- Transformar las Unidades de Seguridad de las bases y acuartelamientos en Unidades de Policía Militar/Naval/Aérea que desempeñen las guardias de



seguridad. Esta medida aliviaría el exceso de horas de servicio asumidas por el personal que las presta y redundaría en una mejora sustancial de la Seguridad. ([Ver informe de ASFAS "Orden y Seguridad en las FAS, febrero de 2012"](#))

- Adoptar, como norma general, la jornada intensiva en todas las Unidades de las FAS.
- La singularidad y condiciones profesionales que tienen que soportar en la actualidad los miembros de las Fuerzas Armadas, con continuos cambios de localidad, misiones en el exterior, ejercicios tácticos, numerosos servicios y comisiones, etc., que en la práctica representan la realización de una jornada laboral real muy superior a la de la gran mayoría de empleados públicos, deben ser tenidas muy en cuenta a la hora de fijar el régimen específico militar.