

2018



**PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL  
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL**

**Conciliación de la vida  
profesional, personal y familiar.**





## Introducción.

A todas luces parece que la Administración pretende asegurar la efectividad de su organización, en este caso las Fuerzas Armadas, menoscabando los derechos del militar. Sin embargo, los trabajadores de otras administraciones públicas disponen de una **regulación laboral adecuada** cuyo personal se beneficia de una plena conciliación de la vida familiar y laboral; de periodos de descanso o remuneración por las distintas guardias o prestación de servicios fuera de su jornada habitual; de una jornada laboral acorde con la legislación vigente; de una verdadera promoción interna o de un régimen de jubilación específico por desarrollar actividades de riesgo, penosas o peligrosas, sin que se resienta su funcionamiento u organización. Si para que esa parte del Estado funcione con normalidad hay suficiente dinero, ¿por qué pretende ese mismo Estado que la singularidad de la profesión militar –que no olvidemos compromete hasta la última gota de nuestra sangre si fuese necesario– la sufraguemos nosotros mismos y nuestras familias?

Una conciliación de la vida profesional, personal y familiar adecuada requiere de un reclutamiento suficiente que solo una carrera profesional atractiva, motivadora y bien remunerada puede otorgar.

Se ha realizado un estudio global sobre todos los aspectos que afectan a la conciliación, lo que ha llevado a presentar un único documento que se articula en cinco partes que corresponden a la normativa que tiene mayor influencia: La Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas, la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas y otra normativa entre la que figura la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.



## **1.- Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.**

### a) Art. 5.3. Vacaciones.

Se propone:

- Que compute para los egresados en el año el tiempo permanecido como alumno de la enseñanza de formación en los centros docentes militares, dado que al fin y al cabo es tiempo de trabajo.  
Los alumnos que cursan la enseñanza de formación tienen condicionadas las vacaciones al periodo académico, sin embargo, una vez finalizado este periodo pasan al régimen general de vacaciones.  
Viene ocurriendo que en el cálculo de las vacaciones del año en el que los militares egresan de las academias nos se les computa el tiempo permanecido como alumno, disfrutando de un menor número de días.
- Como reconocimiento a los años de servicio servidos podría computarse como completo el año en que el militar pase de la situación de activo a reserva, de activo a retiro, o de activo a reservista de especial disponibilidad.
- Aclarar el cómputo del tiempo permanecido en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, sin desempeñar comisión de servicio. La situación de SAPAD no es una situación que la solicite voluntariamente el propio individuo, sino que es una situación obligada debido a la diferente cobertura de plantillas. Además, no es un periodo de vacaciones, exige mayor disponibilidad y obligación de presentación inmediata si se es requerido. Por último, y no menos importante, esta situación no implica conciliación familiar al no coincidir habitualmente con periodos vacacionales de la familia o periodos no escolares. Por todo ello se sugiere la revisión del criterio de la Directora General de Personal (Anexo 1)

### b) Art. 6 g). Permisos.

Clarificar la permanencia en domicilio del progenitor militar para la atención del menor por enfermedad sobrevenida y certificada, sin que sea un "permiso residual", eliminando la interpretación de que deben agotarse los días por asuntos particulares y vacaciones para poder disfrutar de este permiso por deber inexcusable.

Aunque el "deber inexcusable" constituye un concepto jurídico indeterminado, que impide, por su propia naturaleza, establecer un numerus clausus de supuestos, pueden incluirse reglamentariamente varios de ellos considerados por los Tribunales o en otros ámbitos funcionariales. Todo ello con el fin de ofrecer mayor transparencia, seguridad jurídica y reducir la variedad de interpretaciones personales de los jefes de unidad. Estos supuestos podrían ser:

- Permiso por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento. En aquellos procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, siempre que dicha necesidad se dictamine por informe facultativo.
- Comparecencia por citaciones o requerimientos de órganos judiciales, comisarías, Agencia Tributaria o cualquier otra Administración Pública u organismo oficial.
- Necesidad de abandonar la unidad para recoger a hijos o hijas, o personas mayores o con discapacidad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.
- Asistencia a reuniones de tutoría convocadas por el centro escolar al que pertenezca el hijo o hija del militar, acreditando la necesidad de asistir durante la jornada laboral.
- Examen o renovación del permiso de conducción y pasaporte cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.



- Acompañamiento de familiares a cargo para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria, acreditando la necesidad de asistir durante la jornada laboral.
- El ejercicio del sufragio activo.

c) Art. 9. Reducción de jornada.

Con el fin de permitir al interesado organizar su vida personal y familiar convendría regular el tiempo de anticipación con el que el jefe de unidad debe avisar cuando suspende o revoca por necesidades del servicio la reducción de jornada concedida y/o la exoneración de servicios. Además, la suspensión o revocación debería ser siempre comunicada por escrito.

Podría ser positivo regular la reducción de jornada en los casos de custodia compartida de los hijos, teniendo en cuenta que la reducción podría tener carácter intermitente a lo largo de un mismo mes. Por ejemplo, una semana sí y otra no.

d) Art. 10. Reducción de jornada por enfermedad muy grave.

Actualmente se puede solicitar hasta un 50% de reducción de jornada por un periodo máximo de un mes. En muchos casos, la mitad de la jornada no logra paliar los problemas a los que se enfrentan las familias con familiares de primer grado con enfermedades graves, especialmente si éstos residen fuera de la plaza donde se encuentra destinado el militar. Se propone que el interesado pueda elegir entre la opción actual o su acumulación, de tal forma que supondría el 100% de reducción de jornada laboral por un periodo máximo de dos semanas continuadas.

e) Art. 13.2,3,4. Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de 12 años.

Eliminar la diferencia según la edad del menor, pasando a tener la siguiente redacción:

*"El militar que disfrute de este derecho, cuando el menor no haya cumplido los 12 años podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada, cuando las necesidades del servicio lo permitan, si bien, estas necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la exoneración de dichas guardias, servicios, maniobras o actividades análogas."*

f) Art. 13. Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de 12 años.

Debe clarificarse que, al militar con reducción de jornada y exención de servicios, NO se le nombren comisiones de servicios en festivos (por ejemplo, actos y desfiles) toda vez que interfiere con la atención del cuidado del menor para el que tiene concedida la reducción de jornada.

g) Art. 19.2b) Licencia por estudios.

Con el fin de cubrir las necesidades económicas familiares y facilitar la promoción que establece el artículo 62 de la Ley de la carrera militar y la desvinculación dispuesta en el artículo 32 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, y de acuerdo con el Plan Integral de Orientación Laboral, se propone la siguiente modificación:

*"Hasta tres meses o su equivalencia a 90 días naturales, con percepción solamente del 80% de las retribuciones básicas."*

Este tiempo retribuido permite realizar las prácticas o formación en centros de trabajo necesaria para concluir estudios oficiales sin que la economía familiar sufra un grave quebranto.

h) Art. 22.5. Procedimiento para la reducción de jornada

Con el fin de aclarar meridianamente que el disfrute de reducción de jornada no es un impedimento para la asignación del complemento de dedicación especial se propone añadir el siguiente texto:

*"El disfrute de reducción de jornada es compatible con la asignación del complemento de dedicación especial."*



i) Art. 22.6 Procedimiento para la reducción de jornada.

Para evitar que el interesado deba pedir el cese del disfrute de reducción de jornada y una nueva solicitud de esta, sería conveniente recoger expresamente que en los días de vacaciones y asuntos particulares no se realice la disminución de retribuciones (Anexo 2).

La duración de la jornada general es de 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, siendo su equivalencia en horas anuales la que en cada momento se contemple en las instrucciones sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; que actualmente es de 1.642 horas.

El calendario laboral tiene que respetar la duración de la jornada general, establecida en 37,5 h sin que pueda menoscabarse el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano o de festividades locales y nacionales.

Para el cálculo de las 1.642 horas anuales ya se han tenido en cuenta y descontado de acuerdo con la normativa vigente: Vacaciones (22 días, 165 h), asuntos particulares (libre disposición, 6 días, 45 h), además de fiestas locales (2 días, 15 h), fiestas autonómicas (2 días, 15 h), fiestas estatales (10 días, 75 h) y 1 día por festivo que coincida en sábado, total 315 h.

Al personal militar que hace uso de una reducción de jornada por guarda legal le es de aplicación una disminución de las retribuciones básicas y complementarias proporcional al número de horas de reducción de las que disfrute. Su cálculo se hace, en todo caso, en base a la jornada general (37,5 h), número de horas que tenga la obligación de cumplir (horario general), siendo estas diferentes si se produce exoneración de guardias o no.

Por tanto, no se le debería descontar nada durante las vacaciones y asuntos particulares dado que por Ley son retribuidas en su totalidad y se descuenta del cómputo anual de las 1.642 h a las que se viene obligado a realizar, que son las horas anuales totales.

Además, en coherencia con el escrito de 7 de noviembre de 2017 de la Directora General de Personal (Anexo 3) los descansos obligatorios deberían ser también excluidos expresamente.

j) Disposición final cuarta. Operaciones en el exterior.

Que se incluyan los permisos del personal militar que participe en operaciones en el exterior<sup>1</sup> con el fin de ofrecer mayor seguridad jurídica y de evitar la dispersión normativa.

Se considera que en ningún caso los descansos por fin de misión deberían ser inferiores al número de días festivos y no hábiles permanecidos en el Teatro o Zona de Operaciones.

k) Nueva disposición final con la siguiente redacción:

*"El Subsecretario de Defensa, anualmente, evaluará la aplicación del artículo 13 y sus efectos sobre la operatividad y funcionamiento de las unidades, y sobre la prestación de las guardias, servicios, periodos de instrucción continuada y actividades análogas por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta orden ministerial."*

Con el fin de hacer un seguimiento y análisis anual del disfrute y posibles consecuencias de las reducciones de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de 12 años

l) Nueva disposición. Personal embarcado en buques de la Armada con reducción de jornada.

Esta problemática requiere de un profundo análisis y estudio para asegurar que los buques puedan salir a navegar con todas las garantías y que el personal pueda disfrutar de reducción de jornada. La regulación de esta situación debería incluirse en la presente orden ministerial.

m) Anexo I. Norma Primera. Vacaciones.

Regulación para que los matrimonios o relación análoga entre militares puedan disfrutar juntos al menos 5 días hábiles durante las vacaciones escolares estivales.

<sup>1</sup> Directiva del JEMAD núm. 09/17 sobre personal militar desplegado en comisión de servicio fuera del territorio nacional en puestos dependientes del JEMAD.



n) Anexo II. Criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada.

Durante la jornada intensiva de verano, que puede llegar al periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre<sup>2</sup>, se realizan 6,5 h de jornada laboral (32,5 h). Se pueden presentar diversas disfunciones que sufre el militar que tiene concedida la reducción de jornada, dado que el número de horas que tiene concedidas generalmente se ajustan a situaciones de atención al menor durante el periodo escolar.

Por ejemplo, si se disfruta de la reducción de jornada con una hora al inicio de la jornada laboral o al final, con exención de guardias, se dan muchos casos que durante el horario de verano, al interesado no le resulta necesario el disfrute de esa hora de reducción de jornada y además realiza el mismo horario que sus compañeros (6,5 h). Entonces sucede que:

NO puede renunciar a la reducción de jornada dado que perdería la exoneración de guardias (de tenerla concedida) que continúa siendo necesaria para la atención del menor, pero en cambio se le continua reduciendo el salario en función del horario general, que si bien este cálculo tendría justificación en el promedio de horas anuales a realizar, igualmente debería reducirsele la jornada laboral en una hora durante el periodo de jornada intensiva de verano (de 6,5 a 5,5 h), algo que en general no se aplica en las Unidades.

Se debería articular la orden ministerial de tal manera, que si bien el cálculo de la reducción de la jornada se haga sobre el número de horas que tenga la obligación de cumplir (Horario general), el militar pueda modificar y adaptar su reducción de jornada a la jornada intensiva de verano en la misma proporción. E igualmente, durante la jornada intensiva de verano, si realiza el mismo horario que sus compañeros, pudiera "suspender" la reducción de jornada en cuanto a horas, manteniendo la exoneración de guardias, teniéndose solamente esta circunstancia en cuenta para el descuento de retribuciones.

---

<sup>2</sup> Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaria de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.





## **2.- Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.**

### a) Art. 3.7. Definiciones.

El periodo de instrucción continuada es el dedicado al adiestramiento de la Unidad con una duración de al menos 24 horas, realizado dentro o fuera de la base o del acuartelamiento.

Hay bases que tienen el campo de adiestramiento dentro de sus límites. La instrucción continuada sigue siendo la misma y son 24 horas de trabajo efectivo que deben compensarse.

### b) Art. 5. Jornada General y horarios.

Regulación de una jornada especial de trabajo de lunes a jueves cuando el militar permanece destinado fuera de su domicilio familiar, consecuencia de la movilidad geográfica. Algunos ejércitos ya tienen implementada este tipo de jornada en determinadas unidades<sup>3</sup>.

### c) Art. 8. Medidas de flexibilidad horaria.

Debe especificarse la flexibilidad de horario en unidades con jornada intensiva (7:30-15:00).

Cuando el discapacitado es el propio militar (algunos aptos con limitaciones) también debería tener derecho a flexibilizar la jornada hasta dos horas. Circunstancias basadas en motivos de discapacidad pueden requerir esa flexibilidad.

### d) Art. 9.3. Jornada de verano.

Para este concreto personal, ampliación de la jornada intensiva de trabajo a los periodos no lectivos de Navidades y Semana Santa.

### e) Art. 11.2 y 3.

Modificar "se podrá disfrutar" por "disfrutará", con el fin de ofrecer mayor seguridad jurídica a los administrados.

### f) Art. 11.4 Descansos obligatorios y adicionales.

Conviene aclarar la redacción y así como la eliminación del límite de días adicionales totalmente arbitrario. Las guardias y servicios que no presta el personal exento de los mismos deben ser cubiertos por el resto de personal, resultando sobrecargado por ello. Es de justicia que este

<sup>3</sup> Instrucción General 60-30, de 27 de enero de 2017, del Jefe de Estado Mayor del Ejército del Aire sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias del personal militar en las unidades del Ejército del Aire.

*"1.1. HORARIO QUE, CON CARÁCTER GENERAL, REGIRÁ EN LOS ÓRGANOS DEL CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO DEL AIRE, MANDOS DEL APOYO A LA FUERZA Y DIRECCIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS:*

*1.1.1. Horario para el personal que tenga fijado su domicilio en la Comunidad de Madrid.*

*a. Con carácter general: De 07:30 a 15:00 horas locales de lunes a viernes, sin interrupción para la comida.*

*b. El personal al que se le conceda el Complemento de Dedicación Especial (CDE) realizará un día, entre lunes y jueves, de 07:30 a 18:00 horas, con una interrupción de media hora para la comida, preferentemente entre las 14:00 y las 15:00 horas.*

*Los jefes de las dependencias garantizarán la presencia de personal, de 15:30 a 18:00 horas de lunes a jueves.*

*1.1.2. Horario para el personal militar que tenga fijado su domicilio fuera de la Comunidad de Madrid.*

*Se puede elegir entre el horario señalado en el apartado anterior (1.1.1.) o el siguiente:*

*a. Con carácter general, de lunes a miércoles, de 07:30 a 18:00 horas, con una interrupción de media hora para la comida. Y el jueves de 07:30 a 15:00 horas, sin interrupción para la comida.*

*Disponiendo el viernes de día de conciliación familiar.*

*b. El personal al que se le conceda el Complemento de Dedicación Especial (CDE), de lunes a jueves, de 07:30 a 18:00 horas, con una interrupción de media hora para la comida.*

*Disponiendo el viernes de día de conciliación familiar.*

*Los jefes de los Mandos y UCO ubicados en el Cuartel General del Aire, dictarán las normas precisas para adecuar esta normativa a las necesidades del servicio, de forma que se obtenga el mayor rendimiento posible, sin que la calidad y eficacia del trabajo disminuya."*

personal sea compensado por ese exceso de servicios, debiendo desaparecer el límite de días adicionales. Se propone la siguiente redacción:

*"4. En todo caso, por la realización de cada guardia, servicio, instrucción continuada, ejercicio o actividad análoga, reguladas en los apartados 1 y 3 del presente artículo, se disfrutará de un día descanso adicional, que será concedido por el jefe de unidad, preferentemente durante los periodos de baja actividad de la unidad y atendiendo a las necesidades del servicio, teniendo como referencia el principio de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional."*

g) Art. 12.

Modificar "podrá conceder" por "concederá", con el fin de ofrecer mayor seguridad jurídica a los administrados.

Añadir al artículo:

*"Cuando por necesidades del servicio se prolongue la jornada, con independencia de los descansos que correspondan, el personal afectado percibirá los gastos de manutención de la comida y, en su caso, de la cena y/o desayuno."*

h) Nuevo artículo. Trabajo a turnos, nocturno y on call.

Deben incluirse en la orden ministerial los descansos obligatorios y adicionales por estos tipos de trabajo.

En el caso "on call", debe articularse el descanso que corresponda, no en vano el militar está de servicio y está a disposición de la Administración, sometido a criterios estrictos de autoridad. En este sentido, las consecuencias de la comisión de una hipotética falta o delito son diferentes y especialmente gravosas para aquel militar que esté de servicio incluido "on call", esté activado o no<sup>4</sup>. Para la graduación del descanso se podría tener en cuenta si la activación oscila entre 8 y 120 minutos, y según le suponga o no "limitaciones" al militar en la administración personal de su tiempo y dedicación a sus intereses personales.

Sirva como ejemplo de compensación lo regulado en el Cuerpo Nacional de Policía, cada hora de servicio prestada en esta modalidad computa a razón de 15 minutos de trabajo efectivo. Una vez se acumulen 7,5 horas se compensa al funcionario con una jornada de libranza<sup>5</sup>. También en el Cuerpo de la Guardia Civil cada hora de servicio de localización computa a razón de 15 minutos de tiempo efectivo para su posterior compensación<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Por ejemplo, la Sentencia de 16 de diciembre de 2014 del Tribunal Militar Territorial Tercero que condena a un teniente copiloto por unos hechos acaecidos estando de servicio de guardia de alerta en el SAR de Mallorca, servicio de armas presencial hasta las 15 horas y después on call para incorporarse a la base en menos de dos horas, caso de ser llamado.

Estando on call bebió por la noche, tuvo un accidente y le detuvieron. Por ello hubo condena civil y, además, por embriaguez en acto de servicio de armas, condena penal militar de 5 meses de prisión con la accesoria de suspensión de empleo. Lo cierto es que estaba en on call no activado, pero cumpliendo un servicio (en este caso de armas) y NO tenía libertad ni de movimiento (incorporación en dos horas) y por supuesto no podía beber. Este triste caso demuestra claramente que estando on call se está plenamente de servicio (hasta el punto de poder cometer un delito militar), sometido por entero a la Administración y a su régimen penal y disciplinario, sin que sea necesaria la activación para ser responsable penal o disciplinario. Es un servicio en toda regla, no solo se trata de la disponibilidad permanente a que todos estamos sujetos por ser militares. STMT251/2014:<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=NOSEARCH&reference=7613180&links=&optimize=20160304&publicinterface=true>

<sup>5</sup> Circular de la Dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral de los funcionarios de la Policía Nacional.

<sup>6</sup> Orden General número 11, dada en Madrid a 23 de diciembre de 2014, por la que se determinan los regímenes de prestación del servicio, y la jornada y horario del personal de la Guardia Civil.





i) Nuevo artículo. Trabajo en sábados, domingos, festivos y festivos señalados.

La jornada general se define de lunes a viernes no festivos, por lo que las horas de trabajo desarrolladas en sábado, domingo, festivos y festivos señalados –como el día de Navidad o Año Nuevo– deben ser compensadas de forma adecuada, porque representan un trabajo extra en un tiempo que a priori es para la familia.

j) Disposición final segunda. Maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.

Incluir los criterios de los Jefes de Estado Mayor en la orden ministerial, con el fin de evitar la dispersión normativa.

k) Nueva disposición. Aplazamiento por designación simultánea.

*"En el caso de dos militares que mantengan una relación estable de convivencia y tengan a su cargo algún hijo menor de 12 años, si así lo solicitase uno de ellos justificándolo debidamente, no podrá designarse a ambos simultáneamente para instrucciones continuadas, ejercicios o actividades análogas, maniobras, navegaciones, despliegues, así como para la realización de guardias, servicios y comisiones más allá del horario habitual. El militar que lo haya solicitado no será designado mientras se mantengan las circunstancias contempladas en esta medida. El jefe de unidad del otro progenitor será destinatario de copia de la resolución adoptada."*

La propuesta está en la línea del artículo 30 sobre aplazamiento de comisiones de servicio del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

l) Nueva disposición. Destino forzoso de un progenitor.

*"Cuando a un miembro de un matrimonio entre militares, o uniones análogas, con hijos menores de doce años a su cargo, se le destine con carácter forzoso fuera de la localidad del domicilio familiar, el cónyuge o pareja de hecho que permanezca en el domicilio familiar al cuidado del menor, quedará exento de comisiones de servicios, guardias, servicios, instrucciones continuadas, ejercicios o actividades análogas cuando se realicen fuera del horario de la jornada habitual de trabajo y mientras subsista la situación de destino de aquel fuera de la localidad del domicilio familiar."*

La propuesta trata de asegurar el cuidado del menor ante la falta de uno de los progenitores por ser destinado con carácter forzoso a otra localidad. Conviene recordar que el artículo 20.2, sobre la asignación de destinos en ausencia de peticionarios con carácter voluntario, del Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, establece:

*"2. Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares con hijos menores de doce años a su cargo destinados en la misma provincia no podrán ser destinados con carácter forzoso a una provincia diferente.*

*Esta exención no será aplicable a las vacantes correspondientes a jefes de unidad, centro u organismo, y las que se oferten a quienes se incorporen a una escala o superen determinados cursos de perfeccionamiento o de altos estudios de la defensa nacional, ni al personal que se encuentre en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino."*



### **3.- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.**

a) Art. 7.6. Solicitud de vacantes de miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares.

En lugar de que sea la "misma autoridad", se propone que se amplíe a todo el Ministerio de Defensa. Al ser la "misma autoridad" se cierra la puerta a los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares que pertenecen a diferentes Ejércitos o a los Cuerpos Comunes. Puede ocurrir que la Dirección General de Personal y los respectivos Mandos de Personal anuncien vacantes y se solapen los plazos de solicitud. Debería ser posible extender esta posibilidad a esos casos, al fin y al cabo, se trata de intercambiar información en la misma administración.

b) Art. 27 bis. Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Dado que es una asignación temporal, no se considera adecuado establecer un tiempo de permanencia mínimo de dos años – según el art. 22.1 de este reglamento, es el tiempo mínimo en los destinos asignados con carácter voluntario– porque impide al militar solicitar un destino en el mismo término municipal o en uno más próximo a las circunstancias excepcionales. Por tanto, el interesado debería ser exento de los plazos de mínima permanencia.

c) Art. 27 bis. Asignación temporal de destinos por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Como quiera que las circunstancias excepcionales son las mismas para los tres Ejércitos, deberían existir unos criterios únicos que definan y determinen los motivos para la solicitud. Por lo que se cree necesario que la Ministra de Defensa, en virtud de la disposición final segunda, dicte unos criterios únicos que sean aplicados por los tres Ejércitos.

En el Ejército de Tierra las circunstancias excepcionales ya estaban reguladas por la Directiva 06/14 y la Instrucción Técnica 19/14, quedando circunscritas a:

"Dichos problemas graves serán principalmente enfermedades graves en el entorno familiar, el cuidado de personas con dependencia o la atención de hijos menores de edad del solicitante por fallecimiento de uno de los progenitores. La circunstancia excepcional requerirá especial dedicación y además precisará cuidado diario por el militar solicitante.

El ámbito familiar se circunscribirá al núcleo familiar del solicitante. A estos efectos el núcleo familiar consistirá en el cónyuge no separado ni divorciado o la pareja de hecho, los hijos y los ascendientes del peticionario".

Por tanto, quedan fuera los familiares de primer y segundo grado de afinidad.

En el Ejército del Aire, se han emitido las Normas MAPER 07/17 para la concesión de destinos temporales y comisiones de servicio por circunstancias excepcionales de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, donde en su apartado 3.1. motivos de la solicitud se dice:

Tal como establece el artículo 27 bis del Reglamento, las tres circunstancias por las que se puede solicitar el traslado son:

- Motivos de salud
- Motivos de discapacidad
- Motivos de dependencia.

Cualquiera de estas circunstancias tiene que tener como sujeto a un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, así como hermanos del militar solicitante.

Y por último en la Armada, si bien se ha constituido la comisión de estudio en la Jefatura de Personal de la Armada, al día de la fecha (salvo error) no se ha emitido una norma o instrucción que determine los motivos de la solicitud, quedando a criterio de los miembros de la junta.



d) La asignación de puestos o comisiones de servicio por circunstancias excepcionales de conciliación debería poder aplicarse con cierta antelación a que se produzca el problema. Por ejemplo, el Ejército de Tierra inadmite las peticiones cuando el interesado está en servicio activo pendiente de asignación de destino (SAPAD), o se sabe que perderá el destino por ascenso, es decir, solo estudia la situación después de que se ha creado una "situación excepcional".

e) Habilitar medidas de unificación familiar de matrimonios de militares especialmente con hijos menores, sin necesidad de "circunstancias excepcionales de conciliación".



#### **4.- Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.**

Unas adecuadas retribuciones tienen un papel primordial en la conciliación familiar, pues permiten atender las necesidades familiares de mejor manera. En la actualidad el personal militar está en este aspecto a la cola del personal al servicio de la Administración, por lo que es muy necesario realizar un esfuerzo para apoyar al personal militar y sus familias. Desde que se promulgó el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, el militar ha perdido una gran capacidad adquisitiva y vuelve a estar en la misma triste situación que motivo aquella adecuación de retribuciones.

a) En el presente documento se incluyen propuestas con relación a la reducción de jornada y el complemento de dedicación especial y también sobre la retribución de las licencias por estudios, que podrían ser incluidas en el reglamento de retribuciones.

b) Retribución de guardias, servicios e instrucciones continuadas de 24 horas o superior duración.

De la misma forma que al militar se le descuentan<sup>7</sup> de la nómina los días de baja por enfermedad deberían abonársele en justa equivalencia las horas que realiza de más en su jornada laboral.

La Orden DEF/2046/2014, de 27 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre la forma en que el personal militar debe acreditar el derecho a percibir retribuciones, regula en su art.7 la deducción de retribuciones por la parte de jornada no realizada o ausencia, por lo que en justa correspondencia debe establecerse un procedimiento para anotar en el Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF) el dato que recoja las jornadas u horas realizadas con exceso respecto a la jornada habitual (guardias, ejercicios, operaciones, jornadas continuadas, ampliaciones de jornada...) para que sean computadas y retribuidas como horas extraordinarias al servicio de la Administración.

Es necesario establecer procedimientos de compensación monetaria para que la operatividad de las unidades no descansa sobre el sacrificio del personal y de sus familias.

La Administración Pública no es ajena a la retribución de guardias o sobreesfuerzos de sus funcionarios. El Cuerpo Nacional de Policía, la Guardia Civil, diferentes Policías Municipales y Locales, los Servicios de Salud o determinados funcionarios del Ministerio de Justicia son algunos ejemplos.

El Ministerio de Defensa es consciente de esta realidad. Así, en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas, se reconoce implícitamente la posibilidad de compensar económicamente la realización de actividades que modifiquen el horario habitual más allá de lo establecido, tanto en su artículo 10<sup>8</sup> como en su disposición final segunda<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> A falta de la norma que adapte a las Fuerzas Armadas el Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes.

<sup>8</sup> Artículo 10. Criterios de aplicación para los descansos.

En aquellas unidades en que por necesidades del servicio, adiestramiento, instrucción, guardias o servicios, o por el carácter operativo de las mismas se modifique el horario habitual más allá de lo contenido en el capítulo II, y por la realización de dichas actividades no se reciba ninguna compensación económica, distinta a las que corresponden a la manutención y alojamiento, se aplicarán los criterios de descanso que se detallan en este capítulo, siempre y cuando dichos periodos de descanso sean compatibles con las necesidades del servicio y que tengan lugar con posterioridad a la actividad realizada.

<sup>9</sup> Disposición final segunda. Maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.

1. El Jefe de Estado Mayor de la Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer los criterios para la determinación de los periodos de inactividad que permitan a los jefes de unidad conceder otros descansos diferentes a los



Debería modificarse el Reglamento de retribuciones para remunerar económicamente las guardias, servicios e instrucciones continuadas de 24 horas y superior duración.

c) Percepción del componente singular del complemento específico (CSCE) del puesto realmente ocupado.

El esfuerzo realizado por un militar cuando ocupa puestos de trabajo superiores al de su vacante debe tener una compensación pecuniaria que repercuta en una mejor conciliación familiar.

La propia definición de este concepto retributivo, artículo 3.3, establece que el CSCE está vinculado únicamente con el puesto de trabajo desarrollado, siendo independiente del empleo militar de quien lo ocupa. Debe establecerse claramente el derecho del militar que ocupe un puesto de trabajo por sucesión de mando, con carácter accidental o interino, a percibir el CSCE en la cuantía asignada a dicho puesto que realmente ocupa, que a menudo es superior a la cuantía asignada en la vacante en la que está destinado.

En el Pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas de 6 de octubre de 2017, la Directora General de Personal manifestó tener plena conciencia de que puestos exactamente iguales, con independencia del empleo de quien los ocupa, han de disponer del mismo CSCE. También afirmó que la problemática se produce cuando la limitación de CSCE autorizados y dotados presupuestariamente no permite atender a todos los puestos con el mismo nivel de CSCE.

En este sentido la Sentencia 177/2016<sup>10</sup> del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó que el Ministerio de Defensa debía abonar el complemento singular del complemento específico a un subteniente que desempeñó con carácter interino el puesto de jefe de la Oficina Técnica del Regimiento NBQ "Valencia nº 1", asignado al empleo de comandante. El Tribunal no admite la vigencia del apartado sexto, párrafo segundo 13, de la Orden Ministerial número 189/2001, de 10 de septiembre, por la que se dictan normas para la aplicación del componente singular del complemento específico, porque no puede servir para mantener en el tiempo a una persona desempeñando funciones de superior categoría sin que perciba las retribuciones propias de ese puesto superior, ya que esta situación resulta contraria al principio de igualdad de modo y manera que no cabe hacer una interpretación de la referida Orden que vaya en contra de la Constitución.

d) Retribuciones en reserva a partir de los 63 años.

La situación de reserva constituye un mecanismo esencial para configurar, de acuerdo con los criterios de planeamiento, una pirámide de efectivos por empleos y disponer en todos de personal con las edades adecuadas para el ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas. 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 muchas 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. Hay que tener en cuenta que en otros grupos profesionales se compensa la peligrosidad, la penosidad... estableciendo coeficientes reductores de la edad de jubilación (bomberos, mineros, personal de vuelo...).

---

regulados en esta norma, con motivo de la realización de aquellas maniobras, navegaciones, ejercicios y actividades análogas.

2. Estos criterios, en todo caso, deberán tener en cuenta: la duración de la actividad, si dicha actividad se realizó en día festivo o no laborable, y si por la realización de la misma se recibe algún tipo de compensación económica.

3. Así mismo, podrán fijar mediante instrucción la posibilidad de que parte de estos descansos adopten la forma de reducciones equiparables de la jornada laboral.

<sup>10</sup><http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=match=AN&reference=7711541&links=singular%20especifico&optimize=20160616&publicinterface=true>



En la actualidad cuando el personal militar pasa a esta situación ve disminuir sus retribuciones al dejar de percibir la parte de ellas ligada al puesto de trabajo, como el complemento de dedicación especial (CDE) y el componente singular del complemento específico (CSCE), manteniendo el componente general del complemento específico (CGCE) y el complemento de empleo (CE). Y cuando cumple sesenta y tres años vuelve a sufrir una nueva disminución al constatar cómo estos dos últimos complementos se ven sustituidos por un complemento de disponibilidad que equivale al 80% de la suma de ambos, lo que a efectos prácticos equivale a dejar de percibir un 20% de estos complementos. Es decir, que en la situación de reserva los miembros de las Fuerzas Armadas ven dos veces disminuidas sus retribuciones con pocos años de diferencia. No sucede en ningún otro colectivo, pues el personal de la Guardia Civil en reserva no ven disminuidas sus retribuciones en ese 20% menos de complemento de disponibilidad.

En el Pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas de 23 de julio de 2015 se prestó conformidad al Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre. Este proyecto eleva el complemento de disponibilidad que percibe el personal en reserva de los 63 a los 65 años, igualándolo con Guardia Civil y Policía Nacional. La memoria económica estimaba el gasto en 20,4 millones de euros y afectaba a 7.600 efectivos de las todas las categorías militares. El número de efectivos en la reserva ha disminuido desde entonces, según los presupuestos de 2018 disminuyen en 1.518 efectivos respecto al 2017, lo que supone la disminución del gasto en el personal en reserva en 41,51 millones de euros (Programa 121-O Personal en reserva).

En mayo de este año el Ministerio de Defensa, tomando en consideración los datos del Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF) sobre los efectivos de personal a 1 de marzo de 2018, estimó que el coste de implantación de la medida por la cual el personal en situación de reserva mayor de 63 años percibiera el 100% el complemento de disponibilidad ascendería a la cantidad de 13.864.469,49 euros anuales, menos de 14 millones de euros.

Pese a ser informado favorablemente por el Consejo de Personal y a su escasa incidencia en los presupuestos del ministerio, este proyecto lleva estancado casi tres años en el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Tras constatar como grave la situación de las retribuciones en las Fuerzas Armadas, la Comisión de Defensa del Congreso, en su Dictamen de 21 de febrero de 2018, en relación con el Informe Anual de 2016 del Observatorio de la Vida Militar, en su punto IV.36.d instaba al Gobierno a equiparar el complemento de disponibilidad de los miembros de las Fuerzas Armadas en la situación de reserva al percibido por los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Se considera necesaria una adaptación de las retribuciones correspondientes a esta situación, en similitud a lo regulado para el Cuerpo de la Guardia Civil en el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, determinando las cuantías que corresponde percibir como complemento de disponibilidad, una vez cumplidos los sesenta y tres años en la citada situación, de manera que la cuantía del complemento de disponibilidad sea para cada empleo la suma de los importes del complemento de empleo y del componente general del complemento específico.





## 5.- Otra normativa y medidas adicionales.

a) Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018, en relación al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes.

Deben tramitarse las normas reglamentarias que efectúen las adaptaciones que correspondan a la condición militar con el fin de eliminar el descuento de retribuciones por insuficiencia temporal de condiciones psicofísicas para el servicio. Todo ello teniendo en cuenta que:

- Debería tener carácter retroactivo, desde la entrada en vigor del real decreto.
- Durante el periodo de baja cabe la posibilidad de que las retribuciones fijas e invariables se modifiquen, como ocurre al cambiar de destino, ser destinado estando pendiente de asignación de destino (SAPAD), con los incrementos salariales aprobados por el Gobierno o al perfeccionar un trienio. Esos cambios retributivos deberían percibirse.
- Al menos deberían darse instrucciones para que el importe de los casos descritos se abone con atrasos una vez que el militar esté de alta. Los Tribunales ya se han manifestado en este sentido, como en el caso del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sentencia 626/2016 de 14 de noviembre de 2016<sup>11</sup>:

*"Por tanto, si bien puede entenderse que mientras dure la situación de incapacidad temporal no se perciba la cantidad correspondiente al trienio perfeccionado, no existe norma ni razón alguna que impida que, una vez llegado el alta, tenga el funcionario derecho a que se le abonen los atrasos de aquél."*

b) Ley de movilidad geográfica: devolución ayuda a la vivienda del ISFAS.

Dadas las carencias de la Ley 26/1999, de 9 de julio y tras 19 años en vigor, es necesario abordar su adaptación a la configuración actual de las Fuerzas Armadas y a las necesidades de vivienda del personal militar afectado por la obligatoria movilidad geográfica derivada de la disponibilidad por razones profesionales.

A continuación, se explica la problemática sobre la devolución de la ayuda a la vivienda del ISFAS en relación con las ayudas a la movilidad geográfica, que por su concreción y perjuicio su solución no debería esperar a una nueva ley que se muestra muy lejana.

La Resolución núm. 148, de fecha 13 de septiembre [2005], del Subsecretario de Defensa sobre la devolución de ayudas de vivienda reconocidas por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, incompatibles con otras ayudas de análoga naturaleza que concede el Instituto para la vivienda de las Fuerzas Armadas, amplió por tercera vez el plazo para renunciar a las prestaciones, abarcando a todas aquellas solicitudes de ayuda que fueron presentadas hasta el día 30-06-05.

La Orden Ministerial 56/2001, de 16 de marzo, y la Instrucción 4B0/19065/2010, de 15 de diciembre, regulan las ayudas económicas para la adquisición de vivienda a favor de titulares del ISFAS, que consisten en una cantidad a tanto alzado que ha ido variando hasta llegar a los 825€. Esta ayuda fue suspendida para el año 2013 por la Instrucción 94/2012, de 28 de diciembre, y posteriormente para el año 2014 por la Instrucción 78/2013, de 26 de diciembre, ambas del Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

La aludida orden ministerial dispone que quienes perciban la ayuda, no podrán acceder a otra de la misma naturaleza, otorgada por el Ministerio de Defensa o sus Organismos Autónomos, así como a ninguna de las medidas de apoyo ni a la adquisición de vivienda por el procedimiento de concurso o adjudicación directa, establecidas en la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas.

La pequeña ayuda económica concedida por el ISFAS (por ejemplo, en el año 2006 fue de 674€), lastra la vida y el desarrollo profesional del militar, toda vez que al estar sujeto a la

<sup>11</sup><http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=AN&reference=7883836&links=%22132%2F2016%22&optimize=20161205&publicinterface=true>



movilidad geográfica, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de la carrera militar y la Ley de derechos y deberes, se ve impedido de poder paliar los gastos de los cambios de destino que impliquen cambio de localidad, de acuerdo a lo reglamentariamente dispuesto.

Esta particular problemática se hace más intensa en el militar de la categoría de tropa y marinería que ha promocionado a la Escala de Suboficiales. Dada la relación temporal de servicios de la mayoría de los militares de tropa y marinería y la falta de los tiempos de servicio necesarios para optar a otras medidas más ventajosas económicamente que recoge la Ley 26/1999, de 9 de julio, solicitaron esta ayuda. Posteriormente, con mucho esfuerzo personal promocionaron a la Escala de Suboficiales, logro que implica lógicos cambios de destino a los centros de formación y posteriormente a diferentes unidades como militares de carrera. Pasar de la temporalidad a la condición de militar de carrera supone un cambio sustancial en la trayectoria profesional y desarrollo de la carrera que debería permitir la devolución de esa exigua cantidad recibida -con los intereses legales que correspondan- para poder acceder a la compensación económica por cambio de destino.

En la reunión del Pleno del Consejo de Personal del día 9 de octubre de 2015 se debatió el ASUNTO P15-03-0086 Ampliación del plazo dispuesto en la Resolución núm. 148, de fecha 13 de septiembre, del Subsecretario de Defensa, para renunciar a las prestaciones de vivienda reconocidas por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas. Tal y como refleja el Acta de la reunión:

*"El Secretario General Técnico recuerda que con la entrada en vigor de la Orden Ministerial número 56/2001, de 16 de marzo, por la que se regula la ayuda económica para adquisición de vivienda a favor de titulares del Instituto Social de las Fuerzas Armadas, se amplió el plazo de renuncia a las prestaciones hasta el año 2005, a fin de que fuera suficientemente conocida la incompatibilidad que establece la norma.*

*Se manifiesta de acuerdo con la justificación que realiza ASFASPRO, por lo que se acepta la propuesta, pues se considera procedente la devolución de la ayuda percibida así como que, por resolución de la Subsecretaría de Defensa, se permita, sin fecha alguna, proceder a la misma, con los intereses legales correspondientes, que sería admitida por el ISFAS, evitándose así circunstancias de incompatibilidad."*

Según el Informe del Consejo de la citada sesión, el acuerdo alcanzado fue el siguiente:

*"La Subsecretaría de Defensa emitirá una resolución por la que se permitirá, sin plazo alguno, la renuncia a las ayudas económicas del ISFAS para la adquisición de vivienda, procediendo a la devolución de dicha ayuda, con los intereses legales correspondientes."*

En la reunión del Pleno del Consejo de Personal de 15 de diciembre de 2015, en el apartado de ruegos y preguntas, el Secretario General Técnico informó sobre la inviabilidad de la resolución acordada. Según el acta de la reunión:

*"Seguidamente, el Secretario General Técnico, en referencia al acuerdo alcanzado en el Consejo sobre la propuesta de ASFASPRO presentada en el pleno del día 9 de octubre de 2015, sobre ampliación del plazo dispuesto en la resolución núm. 148, de fecha 13 de septiembre, del Subsecretario de Defensa, para renunciar a las prestaciones de vivienda reconocidas por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, informa que la Asesoría Jurídica General de la Defensa, previa solicitud de informe al tramitar la correspondiente Resolución de la Subsecretaría, informó, de acuerdo con sentencias recientes de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, de la inviabilidad de la resolución como medio de implementación, quedando el asunto abocado a una modificación de la Ley. Señala que lo solicitado en la propuesta, con lo que también se había manifestado a favor el ISFAS, habrá de ser incluido en la reforma global de la normativa sobre movilidad."*

c) Indemnización por residencia y reducción de jornada por conciliación familiar.

La indemnización por residencia, que recoge el artículo 4.2 del Real Decreto 1314/2005 de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, tiene como finalidad la de compensar al militar que se encuentre residiendo en las



Ciudades Autónomas de Ceuta o Melilla o en los Archipiélagos Canario o Balear, con independencia de que durante ese tiempo realice su jornada laboral de manera total o parcial o sin importar que servicios realiza.

La Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencia de los miembros de las Fuerzas Armadas, reconoce que a quien se conceda una reducción de jornada se le aplicara una disminución proporcional de sus retribuciones básicas y complementarias.

Sin embargo, y atendiendo al contenido de los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1314/2005 de 4 de noviembre, puede comprobarse que la indemnización por residencia no se encuentra contemplada ni como retribución básica ni como retribución complementaria, sino que se recoge en el artículo 4 de dicho real decreto correspondiente a "otras indemnizaciones". Por tanto, la indemnización por residencia no reúne ese carácter de retribuciones básicas o complementarias que supondría que dicha indemnización se viera disminuida al disfrutar de la oportuna reducción de jornada debiendo, en consecuencia, percibirse de manera íntegra.

En definitiva, la indemnización por residencia durante el tiempo de disfrute de la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional debería abonarse en su totalidad.

En la reunión del Pleno del Consejo de Personal del día 9 de octubre de 2015 se debatió el Asunto P15-03-0085 sobre el abono en su totalidad de la indemnización por residencia durante el tiempo de disfrute de la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Tal y como refleja el Acta de la reunión:

*"La Directora General de Personal corrobora que la indemnización por residencia, al no ser ni básica ni complementaria, no está sometida a reducción de retribuciones, por lo que solicita a la asociación que, de tener conocimiento de algún caso contrario a ello, se lo comuniquen."*

Según el Informe del Consejo de la citada sesión, el acuerdo alcanzado fue el siguiente:

*"La indemnización por residencia, al no ser ni básica ni complementaria, no está sometida a reducción de retribuciones, por lo que cualquier caso contrario a ello podrá ser comunicado a la Dirección General de Personal."*

El 23 de noviembre de 2015 ASFASPRO envió, a través de la secretaría permanente, a la Directora General de Personal los datos de dos suboficiales afectados, solicitando que se abonaran las cantidades dejadas de percibir en concepto de indemnización por residencia que les habían sido descontadas durante el tiempo de disfrute de reducción de jornada.

En la reunión del Pleno del Consejo de Personal del día 15 de diciembre de 2015, en el apartado de ruegos y preguntas, el representante de ASFASPRO expuso que había enviado los datos de dos suboficiales afectados sin obtener respuesta alguna. La presidenta, Subsecretaria de Defensa, afirmó que en un plazo de diez días se procedería a dar respuesta.

El 28 de diciembre de 2015, la secretaría permanente remite contestación de la Directora General de Personal denegando el abono de las cantidades dejadas de percibir -Anexo 4-:

*"Sin embargo, la normativa general aplicable a la indemnización por residencia viene constituida por el Decreto 361/1971, de 18 de febrero, sobre la indemnización por residencia y la Orden de 29 de diciembre de 1992, por la que se adecuan las cantidades de las indemnizaciones por residencia a los grupos de clasificación regulados en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Dicho Decreto determina en su artículo 5: "...Esta percepción se devengará día a día, desde la toma de posesión hasta que se salga de dichos territorios por haber cesado en el destino que la hubiera originado. El derecho a la misma se pierde en los mismos supuestos en que lo hace el derecho a sueldo". Y en su artículo 6 señala "el personal que tenga reducido su sueldo por reducciones o equivalencias de jornada, percibirá la indemnización por residencia disminuida en la misma proporción."*

En la Sentencia núm. 495/2017<sup>12</sup> -recurso 79/2016- el Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvió que "dicho Decreto [Decreto 361/1971] tiene naturaleza preconstitucional y no contempla expresamente el tipo de reducción objeto de este litigio pues no existía en la fecha en que se dictó, por lo que no puede extenderse, en su condición de norma restrictiva, a un concepto que no está expresamente contemplado en su texto y que, además tiene una naturaleza indemnizatoria, pues sirve para compensar un gasto, que debe hacerse por completo con independencia de que exista o no reducción de jornada". Fallando finalmente el Tribunal que, al recurrente, *"le fueran abonadas las cantidades descontadas en concepto de indemnización por residencia durante el tiempo que disfrutó de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años, anulando el acto impugnado y reconociendo el derecho a la íntegra percepción del complemento controvertido"*.

Este mismo Tribunal en su Sentencia número 171/2018<sup>13</sup> -procedimiento ordinario nº 255/2016- volvió a fallar que debía abonarse la totalidad de la Indemnización por Residencia a una mujer suboficial de Melilla durante el tiempo de disfrute de la reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años.

Otras sentencias sobre reducción de jornada para el cuidado de menores de 12 años, persona mayor que requiere especial dedicación o discapacitado y por lactancia: STSJM 495/2017 de 18/09/2017, recurso 79/2016; SJM 513/2017 de 21/09/2017, recurso 393/2016; STSJM 165/2018 de 22/03/2018, recurso 390/2016; STSJM 620/2017 de 21/11/2017, recurso 387/2016 y STSJ Tenerife 42/2016 de 22/03/2016/, recurso 64/2015.

d) Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y Orden de 8 de noviembre de 1994, sobre justificación y anticipos de las indemnizaciones por razón del servicio.

Deberían adoptarse las medidas necesarias para asegurar que con carácter previo al inicio de una comisión de servicio se habilite y abone el 100 % de los gastos aproximados, con un mínimo del 80%, que vaya a ocasionar la misma, liquidándose ésta sin dilación alguna, tras las justificaciones que correspondan.

Las liquidaciones de las comisiones se demoran en un tiempo indefinido que pueden llegar a meses, algo que la Orden de 8 de noviembre de 1994 dispone lo sea *"Simultáneamente a la presentación de la cuenta justificativa"*, situación que sólo habría de suceder de manera excepcional y no habitual.

El comisionado no debería hacer frente a gastos, ni personales, ni de alojamiento o manutención alguno, dado que implica necesariamente afrontar unos gastos con su acervo familiar, que en la mayor parte de las veces es excesivo, gasto que la Administración traspassa tanto al administrado como a su familia y que no tienen el deber legal de soportar, con la incertidumbre de cuándo le serán reembolsados los mismos. Seguramente si la Administración tuviera que hacer frente a los intereses de demora en devolver un capital que no es suyo, no tardaría tanto.

Es conocido que cada comisión de servicio nombrada lleva aparejada un presupuesto y crédito previamente habilitado para ello, lo cual, todavía hace más incomprensible el entender la reiterada situación de falta de anticipos y retrasos en las liquidaciones.

La crisis económica o una supuesta falta de créditos no puede ser excusa para dejar sin efecto o no cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y la ORDEN de 8 de noviembre de 1994, pues la Administración tiene que respetar el principio general de derecho (*pacta sunt servanda*), la buena fe y el principio de confianza legítima, unido a la proscripción de la arbitrariedad.

<sup>12</sup> [https://www.asfaspro.es/images/PRENSA/116055545\\_Sentencia\\_estimatoria\\_n-\\_495.pdf](https://www.asfaspro.es/images/PRENSA/116055545_Sentencia_estimatoria_n-_495.pdf)

<sup>13</sup> [https://www.asfaspro.es/images/PRENSA/Sentencia\\_estimatoria\\_171\\_2018\\_TSJM.pdf](https://www.asfaspro.es/images/PRENSA/Sentencia_estimatoria_171_2018_TSJM.pdf)



e) Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Se considera que deben revisarse al alza las cuantías de los pluses a percibir por personal de la Armada con motivo de la realización de navegaciones, maniobras o ejercicios, siendo deseable pasar del 40% de la dieta de manutención que se paga en la actualidad al 80% que se paga en otros Ejércitos.

f) Abonos de tiempo para pase a la reserva.

En diferentes campos profesionales -mineros, ferroviarios, profesionales taurinos, bomberos, ertzainas, personal de vuelo, artistas, los incluidos en el régimen especial del mar y en breve policías locales<sup>14</sup>- se aplica al personal coeficientes reductores para la edad de jubilación cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad. En el ámbito militar se aplica en diferentes fuerzas armadas de nuestro entorno, y tradicionalmente se venía aplicando en nuestros ejércitos el concepto de abono de tiempo, por el que aquel personal que participa en campaña cuenta con una bonificación que, en función del tiempo pasado en operaciones militares le permite pasar antes a la situación de reserva o retiro (la Ley 1/1961, de 19 de abril, por la que se regula el abono de servicios en campaña por las operaciones militares en Ifni y Sahara, DO nº 95). Es una manera de compensar al militar y a su familia el tiempo que ha estado alejado por necesidades profesionales.

Se propone que se recupere este concepto de manera que el tiempo de servicio en una operación, así como desarrollando actividades profesionales que sean de naturaleza excepcionalmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres (embarque, vuelo, bombero, policía militar, paracaidista, buzo, etc.) sea tenido en cuenta a efectos de adelantar de forma voluntaria el pase a la situación de reserva.

g) Orden Ministerial 50/2011, de 28 de julio, por la que se aprueban las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades e instalaciones del Ejército de Tierra, Orden Ministerial 12/2012, de 28 de febrero, por la que se aprueban las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades de la Armada y Orden Ministerial 13/2012, de 8 de febrero, por la que se aprueban las normas sobre mando y régimen interior de las unidades del Ejército del Aire.

Regulación del nombramiento de guardias y servicios ordinarios para que no se designen en el periodo de vacaciones autorizado al interesado, aplazando su realización a su regreso.

h) Adecuación y ampliación de los supuestos regulados en el Real Decreto 1767/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos retributivos y de gestión de personal militar a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, tomando como referencia el Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (última modificación de 2011).

Especialmente lo relativo a los supuestos de eficacia estimatoria sobre vacaciones, permisos por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad de un familiar, permisos por traslado de domicilio sin cambio de residencia, permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, excedencia para el cuidado de hijos, etc.

i) Ayudas económicas para para la armonización de la vida profesional y familiar.

Las familias monoparentales o los matrimonios entre militares pueden encontrarse con dificultades -muchas veces como consecuencia de la movilidad geográfica- para encontrar un familiar u otra persona que se encargue del cuidado del menor cuando el único o ambos

<sup>14</sup> Disposición adicional centésima sexagésima tercera y cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.





progenitores, según el caso, deben acudir a cubrir necesidades del servicio en días festivos o en horarios no habituales de apertura de guarderías y centros de educación.

Ciertamente sería conveniente que en más unidades se habilitaran centros de educación infantil, ludotecas o lugares similares para estos fines, así como que algunos de los existentes ampliaran sus horarios en determinados casos.

También convendría que se avisase con la mayor antelación que las circunstancias permitan al militar implicado para que pueda organizarse lo mejor posible.

El militar progenitor puede incurrir en ciertos gastos como pagar al cuidador o traer un familiar desde otra localidad de España para atender al menor. Estos posibles gastos podrían ser paliados en cierta medida con ayudas económicas.

En definitiva, estas ayudas buscan favorecer que las familias puedan hacer compatible su trabajo con las responsabilidades y tareas familiares.

j) Incremento de Centros Infantiles en las unidades.

Además del ahorro económico para los progenitores, influye positivamente en su motivación y reduce el absentismo laboral.

k) Acción social en general.

Mejora y ampliación de las infraestructuras de residencias militares, así como de los centros deportivos y culturales.

Teniendo en cuenta la elevada ocupación de las Residencias Militares Alcázar y Don Quijote sería adecuado abrir otra residencia con el fin de atender a los militares de tropa y marinería en Madrid capital.

l) Realizar un estudio sobre las necesidades de residencias y centros de día para mayores, acometiendo las actuaciones que se desprendan del mismo.

m) Suprimir el abono de las recetas del ISFAS en retiro o, al menos, disminuir el porcentaje aportado (generalmente el 30% del P.V.P.).

n) Convenios con la totalidad de Comunidades Autónomas para facilitar la escolarización de los hijos del personal militar sujeto a la movilidad geográfica.

ñ) Cultura de conciliación.

Promover charlas, talleres, conferencias, seminarios y cursos de formación especializados, a fin de crear una cultura efectiva de conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

## VISUALIZACIÓN DE ANEXOS SOLO SOCIOS