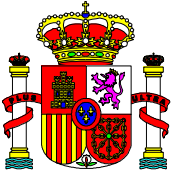


MEMORIA DEL ANALISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL POR LA QUE SE REGULA EL RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y LICENCIAS DE LOS MILITARES DE LAS FUERZAS ARMADAS.

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, así como lo contemplado en su Guía Metodológica, aprobada por acuerdo de Consejo de Ministros, el 11 de diciembre de 2009.

Este informe consta de los siguientes apartados: ficha del resumen ejecutivo, oportunidad de la propuesta, contenido, análisis jurídico y descripción de la tramitación, listado de las normas que quedan derogadas, impacto presupuestario e impacto por razón de género.



A) FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/órgano proponente	MINISTERIO DE DEFENSA / DIGENPER	Fecha	Enero 2015
Título de la norma	PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL POR LA QUE SE REGULA EL RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y LICENCIAS DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS.		
Tipo de memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Esta orden ministerial tiene por objeto determinar el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias que establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, serán de aplicación para el personal militar con las adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas.		
Objetivos que se persiguen	<ul style="list-style-type: none">• Determinar el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias para los miembros de las Fuerzas Armadas conforme a las últimas modificaciones legislativas.• Ofrecer un marco jurídico unificado que integre las últimas modificaciones que en esta materia sufrió la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprobaron las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares profesionales de las Fuerzas Armadas.• Actualizar nuevos permisos, así como desarrollar los criterios de exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas ligadas a la reducción de jornada por motivos de conciliación familiar.		
Principales alternativas consideradas			



CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO		
Tipo de Norma	Orden Ministerial	
Estructura de la Norma	<ul style="list-style-type: none"> • Parte expositiva. • Parte dispositiva: 25 artículos distribuidos en 6 capítulos. • 1 disposición adicional única, 2 disposiciones transitorias, una derogatoria única y 5 disposiciones finales. • 2 anexos. 	
Informes recabados	<p>Se ha solicitado informe a los siguientes órganos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estado Mayor de la Defensa • Estado Mayor del Ejército de Tierra • Estado Mayor de la Armada • Estado Mayor del Ejército del Aire • Secretaría General Política de Defensa • Asesoría Jurídica General de la Defensa • Secretaría Permanente de Igualdad en las FAS • Solicitud de la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y como consecuencia de la misma, se recibió informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. • Dictamen del Consejo de Estado. 	
Trámite de audiencia	El texto inicial se redactó en la comisión de trabajo temporal constituida dentro del Consejo de Personal de las FAS y que contó con representantes de las asociaciones profesionales, y más concretamente, con miembros de ASFASPRO, AUME y AMTM.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACION AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Competencia exclusiva del Estado conforme al artículo 149.1.4º de la Constitución Española	
	Efectos sobre la economía en general	ESTE PROYECTO NO TIENE EFECTOS SOBRE LA ECONOMÍA.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas Cuantificación Estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas Cuantificación Estimada: _____
IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO		



		<input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input type="checkbox"/> Implica un gasto <input type="checkbox"/> Implica un ingreso
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	-----	
OTRAS CONSIDERACIONES	-----	



MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

La presente orden ministerial responde a la necesidad de determinar el régimen vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias del personal que compone las Fuerzas Armadas.

Esta necesidad surge como consecuencia del mandato legal que se contempla en el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas: “los militares tienen derecho a disfrutar de los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa”.

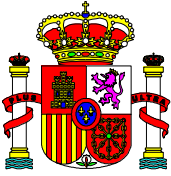
Otra de las razones que han llevado a la elaboración de dicha orden ministerial es la aprobación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el que se lleva a cabo una modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, afectando al número de días de las vacaciones y permiso por asuntos particulares.

II. BASE JURÍDICA Y RANGO NORMATIVO

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, estipula que será por orden del Ministro de Defensa determinar el régimen de permisos, vacaciones y licencias del personal militar conforme a lo que se establece para los empleados públicos de la Administración General del Estado, con las adaptaciones que correspondan como consecuencia de la organización, funciones e idiosincrasia propias de la Institución Militar.

Por otra parte, los artículos 5 y 6 de la Ley 39/2007, de la carrera militar señalan que:

Artículo 5. *Adaptación de las normas del empleado público.* Los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos de acuerdo con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre que no contradigan su legislación específica, por medio de normas reglamentarias en las que se efectuarán las adaptaciones



debidas a la condición militar.

Artículo 6. *Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.* 2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

III. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA TRAMITACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

➤ Descripción del contenido:

La presente norma se compone de un preámbulo, 25 artículos distribuidos en 6 capítulos, 1 disposición adicional única, 2 disposiciones transitorias, una derogatoria única, 5 disposiciones finales y 2 anexos:

- En el preámbulo se exponen los motivos por los que resulta conveniente determinar los permisos, vacaciones y licencias del personal militar, tal y como se contempla en el mandato contenido en el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, así como del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

Por otra parte, se exponen las nuevas medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional como es el permiso que posibilita la asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistidas; permiso incorporado en el ámbito de la Función Pública mediante Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, 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, o el disfrute de paternidad siguiendo el modelo que se contempla en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los nuevos criterios ligados a la exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas del personal que disfruta de una reducción de jornada.



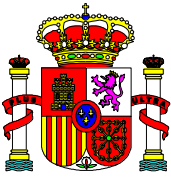
Capítulo I: artículos 1 al 3.

- En el artículo 1 se determina el objeto de la orden ministerial conforme a la propuesta del Dictamen del Consejo de Estado.
- En el artículo 2 se define el ámbito de aplicación, afectando la presente disposición proyectada a todo el personal militar en servicio activo o en situación de reserva conforme a lo que se establece en los artículos 108 y 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, que estén destinados o en comisión de servicio en la estructura del Ministerio de Defensa junto con los reservistas cuando sean activados. También, se incluye un régimen supletorio para aquel personal que no teniendo una regulación específica esté destinado o comisionado en el extranjero.
- Se introduce un nuevo artículo 3 que define las necesidades del servicio y se determina que la concesión de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias estarán condicionadas a dichas necesidades, si bien, en su segundo punto se señala cómo han de justificarse y se contempla que la decisión adoptada deberá comunicarse al afectado por escrito.
- En el artículo 4, conforme a la redacción propuesta del Dictamen del Consejo de Estado, se determina el registro de los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias concedidos al personal militar en el Sistema Informático de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF) en todas las unidades, centros y organismos (UCO), o en el sistema informático que se encuentre vigente en cada momento.
- En definitiva, se modifican los anteriores artículos 3 y 4, lo que conlleva a cambiar la numeración del articulado y a incluir parte de los contenidos en el Capítulo VI.

Capítulo II: artículos 5 y 6.

- En el artículo 5 se definen las vacaciones cuya duración y forma en su disfrute se remite al anexo I, no obstante, en este artículo se describe el cómputo de los días de vacaciones, así como el supuesto, entre otros, de que este periodo pudiera coincidir con una incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o permisos de maternidad o paternidad.

También, se prevé la posibilidad del disfrute de las vacaciones durante el primer semestre del año siguiente al de devengo de las vacaciones, para aquellos militares que por necesidades del servicio debidamente justificadas

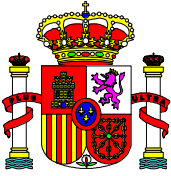


y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos no las hubieran podido disfrutar.

Se da un mayor margen que al resto de los empleados públicos, dado que la disponibilidad para el servicio es mayor para este personal como consecuencia de su participación permanente en guardias, servicios, ejercicios, maniobras, navegaciones, comisiones y operaciones a lo largo del año natural, que en ocasiones son de activación inmediata, como consecuencia de las necesidades del servicio.

También, es necesario señalar que la duración de las operaciones internacionales es de 6 meses aproximadamente, a lo que hay que sumar el periodo de la fase de preparación, otros 3 meses. Esto supone que cualquier militar que esté destinado en el órgano central o en una unidad operativa y se le designe para participar en una misión, durante 9 meses no podrá disfrutar de sus vacaciones y de ahí la necesidad de prolongar el tiempo del disfrute de las mismas.

- En el artículo 6 se definen los siguientes permisos:
 1. Días por asuntos particulares: remitiéndose su duración al anexo I. También, este permiso se extiende su disfrute durante el primer semestre del año siguiente por las razones anteriormente expresadas, y que se justifica en la alta disponibilidad para el servicio de este personal, tal y como se analizó en el anterior artículo 5.
 2. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares: remitiéndose la duración de este permiso al anexo I.
 3. Traslado de domicilio: remitiéndose de nuevo el tiempo al mencionado anexo I.
 4. Exámenes finales y pruebas de aptitud. Se añade conforme al segundo informe de la Secretaría General técnica del MINHAP: “Quienes hubieran iniciado estudios con anterioridad a la adquisición del destino podrán disfrutar del permiso para desplazarse a la localidad del examen o prueba definitiva de aptitud y evaluación”
 5. Participación en cursos de la Administración Civil: creando de esta manera nuevas posibilidades para la capacitación profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas y tomando como referencia el permiso



que se define para los empleados públicos en la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Administraciones Públicas.

6. Participación en cursos para la reorientación profesional: se trata de un permiso nuevo dando desarrollo al Plan de Salidas Profesionales para el Personal Militar que se está impulsando en el Ministerio de Defensa para aquel personal que quiera dar un cambio en su trayectoria profesional.
7. Cumplimiento de un deber inexcusable.

Capítulo III: artículos del 7 al 8, se modifica el título a propuesta del Dictamen del Consejo de Estado.

- En el artículo 7 se describen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, entre los que cabe destacar:
 1. Matrimonio: remitiéndose al anexo I en cuanto a la duración de este permiso.
 2. Técnicas de fecundación o reproducción asistida: incorporando este nuevo permiso que permite la asistencia a estas técnicas durante la jornada laboral por el tiempo necesario siempre que se justifique dicha ausencia, tal y como se contempla para los empleados públicos en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Administraciones Públicas.
 3. Hijos con discapacidad y dependientes: con la finalidad de atender a aquellas personas dependientes e hijos que presenten una discapacidad. Se trata de un nuevo permiso que posibilita al militar ausentarse durante la jornada laboral para la asistencia a reuniones de coordinación en los centros donde se encuentre el menor, y sea ordinario de integración o de educación especial, o bien cuando se trate de recibir apoyo sanitario o social o incluso de carácter administrativo.
 4. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 5. Parto, adopción o acogimiento. Dentro de este permiso se da la posibilidad de que las madres durante el periodo de disfrute de este permiso, puedan asistir a cursos organizados por la Administración, tal y como se contempla en Función Pública para sus empleados.



6. Paternidad: se crea una nueva modalidad de disfrute que coincide con el contemplado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ya que se considera que este modelo de disfrute encaja con la flexibilidad que requiere el militar para el disfrute del mencionado permiso, en la medida en que por la naturaleza de su profesión se ve constreñido por las necesidades del servicio y por las actividades relacionadas con la preparación y adiestramiento operativo de las unidades en las que prestan su servicio, pudiendo de esta manera disfrutarlo durante el tiempo de las 16 semanas que dura el permiso de maternidad, o bien, inmediatamente después a la finalización del mencionado permiso.
 7. Lactancia: se incluye el texto alternativo propuesto por la Secretaría General Técnica del MINHAP “el militar tendrá derecho por lactancia de un hijo menor de 12 meses, al tiempo de ausencia del trabajo que figura en la norma octava del anexo I. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores y se podrá disfrutar inmediatamente a partir de la finalización del permiso por parto. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”
 8. Disfrute a tiempo parcial: afectando al permiso por parto, acogimiento o adopción y paternidad. Se aclara que este permiso se podrá disfrutar tanto por la madre o el padre, o progenitor legalmente reconocido que sea militar.
- En el artículo 8 se tratan los permisos por razón de la violencia de género, cuya redacción en cuanto a los requisitos que se necesitan para poder obtener dichos permisos, se extraen del artículo 27.2 del Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril: *copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.*

Capítulo IV: artículos 9 al 16.

- En el artículo 9 se define el derecho de reducción de jornada así como la exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas como medida accesoria a este derecho. Por otra parte, se garantiza que las necesidades del servicio se valorarán de manera individualizada, caso por



caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de la unidad, centro u organismo donde el militar preste servicios.

- El artículo 10 define la reducción de jornada por enfermedad muy grave.
- En el artículo 11 se reconoce el derecho al militar a la reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años ante la participación en una operación, despliegue o misión en el extranjero o en territorio nacional, por el tiempo que dure dicha actividad, permitiendo una reducción de jornada de una hora a un medio de la jornada laboral durante el tiempo en que el otro progenitor, también militar, se encuentre participando en dicha operación, despliegue o misión; siempre que como mínimo esté comisionado en dicha actividad 30 días ininterrumpidos, con la correspondiente reducción de retribuciones y quedando exonerado de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas. En estos casos, las necesidades del servicio se procurarán atender con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas. Este permiso se ha creado con la finalidad de favorecer la atención y cuidado de los hijos cuando los progenitores o tutores sean ambos militares y a uno de ellos le comisionen a una de las citadas actividades con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional.
- El artículo 12 reconoce la reducción de jornada para el cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial.
- El artículo 13, pasó a ser el 14 conforme a la propuesta del Dictamen del Consejo de Estado, reconoce la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental y se incorpora la definición, tomando como referencia la disposición final segunda de la Ley 35/2007, de 15 de noviembre, de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de la Seguridad Social.
- El artículo 14, pasó a ser el 13 conforme a la propuesta del Dictamen del Consejo de Estado, reconoce la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años y establece una serie de criterios en lo que afecta a la exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas. El objetivo que se persigue es satisfacer la reducción de jornada como mecanismo para conciliar la vida personal, familiar y profesional por un lado, y garantizar la formación del personal militar por otro, de modo que la exoneración de estas actividades no influya en la



preparación individual del militar, fundamental en el adiestramiento técnico y operativo de la unidad donde el militar está destinado.

La realización de las citadas actividades encuentran su fundamento en el principio de formación y capacitación profesional del militar, tal y como se reconoce en la regla esencial cuarta y decimoquinta del artículo 6 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio.

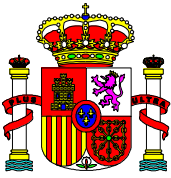
Por otra parte, y siguiendo el criterio de formación, el artículo 25 del Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, sostiene que el militar mantendrá una sólida formación moral, intelectual, humanística y técnica, un elevado conocimiento de su profesión y una adecuada preparación física, que le capaciten para contribuir a la eficacia de las Fuerzas Armadas y faciliten su adaptación a la evolución propia de la sociedad y del entorno internacional, así como a la innovación en medios y procedimientos.

En definitiva, la realización de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas se considera consustancial a la profesión del militar, así como inherente al adiestramiento que todo militar ha de recibir para estar en plenas condiciones para desarrollar su profesión en las misiones que se le encomienden.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los principios de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los militares por un lado, y la formación y capacitación del militar profesional, indispensables por otro; la presente orden ministerial introduce unos criterios que tratan de satisfacer las necesidades del servicio con la conciliación de la vida personal y familiar del personal militar.

Los criterios que se introducen son los siguientes:

El militar que disfrute de este derecho, cuando el menor no haya cumplido los 4 años (conforme a la redacción propuesta del Dictamen del Consejo de Estado), 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.



Cuando el menor por el que se haya concedido la reducción de jornada, tenga una edad comprendida entre los 4 y los 7 años (conforme a la redacción propuesta del Dictamen del Consejo de Estado), el militar podrá quedar exonerado de la realización de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino que superen las 36 horas y que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Del mismo modo, el militar podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino que superen los 6 días, cuando el menor tenga la edad comprendida entre los 8 y 11 años (conforme a la propuesta del Consejo de Estado).

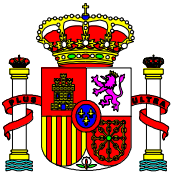
- El artículo 15 reconoce la reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.
- El artículo 16 reconoce la reducción de jornada para el cuidado durante la hospitalización o tratamiento continuado del hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.

Capítulo V: artículos 17 al 19.

- El artículo 17 define las licencias como el periodo de tiempo que con carácter potestativo se concede al militar profesional para ausentarse del destino que ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar su preparación profesional.
- El artículo 18 define las licencias por asuntos propios por un plazo máximo de 90 días en cada periodo de dos años.
- El artículo 19 desarrolla la licencia por estudios reconociendo su disfrute en dos modalidades: hasta 40 horas hábiles y hasta 3 meses.

Capítulo VI: artículos 20 al 25.

- El artículo 20 define a las autoridades competentes, quienes además podrán establecer los criterios para la concesión de vacaciones y permisos en el ámbito de sus respectivas competencias, determinando el personal que deba estar presente en las unidades, centros y organismos.



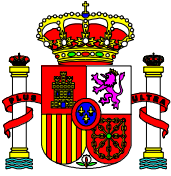
- El artículo 21 desarrolla el procedimiento para la solicitud de las vacaciones y permisos.
- El artículo 22 trataría el procedimiento en lo que afecta a la reducción de jornada.
- El artículo 23 determina la concesión de los permisos, vacaciones, y reducciones de jornada: “el jefe de unidad, centro u organismo está obligado a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla. En caso de silencio administrativo, éste será positivo conforme a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, salvo que una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.”
- En el artículo 24 se plasma lo relativo a las autoridades competentes y el procedimiento en relación a la concesión de las licencias, y se incluye en su punto 3 las reglas sobre el silencio administrativo positivo.
- Por último, en el artículo 25 se define el régimen de recursos contra las resoluciones y actos administrativos que se adopten en el ejercicio de las competencias atribuidas en el texto proyectado.

Disposición adicional única:

- “Contención del gasto” contempla que las medidas incluidas en esta norma serán atendidas con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y no podrán suponer incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposiciones transitorias:

- La disposición transitoria primera establece el régimen transitorio para las licencias concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del texto proyectado.
- La disposición transitoria segunda establece el régimen transitorio para las reducciones de jornada concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del texto proyectado.



Disposición derogatoria única:

- La disposición derogatoria única determina la derogación de la norma sexta, salvo su punto 4, séptima y octava del anexo I y los anexos II y III de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposiciones finales:

- La disposición final primera “adaptación a Función Pública” señala que el Subsecretario de Defensa mediante resolución modificará los anexos del texto proyectado cuando se modifiquen las condiciones de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias para los empleados públicos de la Administración General del Estado.
- La disposición final segunda regula las habilitaciones en el titular de la subsecretaría del Ministerio de Defensa respecto a la posibilidad de definir los criterios de interpretación de la norma cuando las vacaciones y permisos reconocidos sufran modificaciones para los empleados en el ámbito de la Administración General del Estado. De hecho, el modelo que se presenta en el texto proyectado, con un articulado y dos anexos, es para garantizar una mayor agilidad y economía normativa, para que en el momento en que cambien las condiciones de estos permisos en el ámbito de la Función Pública se puedan adaptar al régimen de las Fuerzas Armadas con las singularidades que correspondan mediante resolución del titular de la Subsecretaría.
- La disposición final tercera define las facultades de desarrollo de la norma proyectada en el titular de la Subsecretaría de Defensa.
- La disposición final cuarta faculta al Jefe de Estado Mayor de la Defensa en lo que se refiere al desarrollo de la presente normativa, para el personal que se encuentre en una operación en el exterior.
- Disposición final quinta. Entrada en vigor.

Anexos:

- El anexo I establece las normas sobre vacaciones y permisos.
- El anexo II define los criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada.

A continuación, se incluye un análisis-resumen de las vacaciones y permisos que se incorporan en este proyecto normativo y sus semejanzas y diferencias con respecto al resto de empleados públicos:



- **Vacaciones:**

Norma proyectada.	Función Pública.-Resolución de 28 de Diciembre de 2012.
<ul style="list-style-type: none">▪ 22 días hábiles anuales.▪ Disfrute en periodos mínimos de 5 días consecutivos. ▪ Durante el primer semestre del año siguiente al de devengo de las vacaciones. ▪ Posibilidad de disfrutar 5 días de forma independiente acumulables a los días por asuntos particulares. ▪ 10 días de vacaciones se han de disfrutar entre el 15 de junio al 15 de septiembre.	<ul style="list-style-type: none">▪ 22 días.▪ Disfrute en periodos mínimos de 5 días consecutivos. ▪ Hasta el 15 de enero del año siguiente. ▪ Posibilidad de disfrutar 5 días de forma independiente acumulables a los días por asuntos particulares. ▪ La mitad de las vacaciones se han de disfrutar entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

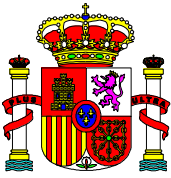
- **Días por asuntos particulares:**

Norma proyectada.	Función Pública.-Resolución de 28 de Diciembre de 2012.
<ul style="list-style-type: none">▪ 5 días. ▪ Disfrute durante el primer semestre del año siguiente.▪ Acumulables a días de disfrute independiente de las vacaciones.	<ul style="list-style-type: none">▪ 5 días (art.28 tres de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa).▪ Disfrute hasta el 15 de enero. ▪ Acumulables a días de disfrute independiente de las vacaciones.

- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave (contemplado para todos los empleados públicos).

- Traslado de domicilio (contemplado para todos los empleados públicos).

- Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud (contemplado para todos los empleados públicos).



- Permiso para la participación en cursos de la Administración Civil dirigidos a la capacitación profesional (contemplado para todos los empleados públicos).
- Permiso para participación en cursos para la reorientación profesional destinados a las salidas profesionales que afecten a un cambio de trayectoria profesional por el tiempo que duren dichos cursos (NUEVO y no contemplado para el resto de empleados públicos).
- Permiso para la asistencia a “técnicas de fecundación o reproducción asistida” (contemplado para todos los empleados públicos).
- Permiso para las gestiones administrativas relacionadas con la discapacidad del hijo o las personas dependientes que el militar pudiera tener bajo su responsabilidad (contemplado para todos los empleados públicos en el ámbito de la flexibilidad horaria).
- En el permiso por maternidad se incluye la posibilidad de realizar cursos de formación que convoque la Administración. (NUEVO y contemplado para todos los empleados públicos).
- Cumplimiento de un deber inexcusable (contemplado para todos los empleados públicos).
- Permiso por paternidad. (Contemplado para todos los empleados públicos, si bien, en el texto proyectado se introduce una nueva modalidad en su disfrute).
- Permiso por lactancia: se adapta a los criterios de función pública (contemplado para el resto de los empleados públicos).
- Permiso por violencia de género (contemplado para todos los empleados públicos).



➤ **Tramitación de la propuesta normativa:** en la tramitación de la presente propuesta, se ha partido del borrador elaborado por la Comisión de Trabajo 13-01 de modificación de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, nombrada por el Pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas el 7 de junio de 2013.

En esta Comisión de Trabajo participaron tanto miembros en representación del Ministerio de Defensa como representantes de las asociaciones profesionales de miembros en las Fuerzas Armadas, y más concretamente, de la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), de la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) y de la Asociación de Militares de Tropa y Marinería (AMTM).

El proyecto de orden ministerial fue elaborado por la Dirección General de Personal.

En su tramitación se solicitó informe a los siguientes órganos:

- Estado Mayor de la Defensa
- Estado Mayor del Ejército de Tierra
- Estado Mayor de la Armada
- Estado Mayor del Ejército del Aire
- Secretaría General Política de Defensa
- Asesoría Jurídica General de la Defensa
- Secretaría Permanente de Igualdad en las FAS

Se solicitó a la Secretaría Permanente del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas el traslado a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas del borrador del texto y de la memoria del análisis de impacto normativo a los efectos del artículo 40, apartados 1.c) y 2.b), de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Se recibieron los informes de las siguientes asociaciones: de la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), de la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) y de la Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME), que fueron evaluados por la Dirección General de Personal. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, el proyecto fue informado por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.



El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas otorgó al proyecto la aprobación previa, una vez que el órgano originador incorporó y evaluó las observaciones efectuadas por ese Departamento.

Finalmente, el proyecto fue sometido a dictamen del Consejo de Estado y el órgano originador incorporó las observaciones efectuadas por este alto órgano consultivo.

8. LISTADO DE LAS NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS.

- El proyecto deroga la norma sexta (salvo su punto 4) del anexo I y los anexos II y III de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre.
- Cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto proyectado que se presenta.

9. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

Siguiendo las indicaciones de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se incluye el siguiente análisis sobre el impacto presupuestario de la norma proyectada:

- La aplicación de esta orden ministerial no supone impacto en los Presupuestos Generales del Estado.
- No se concede mayor número de días de vacaciones ni de asuntos particulares a los miembros de las Fuerzas Armadas respecto al resto de los empleados públicos.
- Las reducciones de jornada van acompañadas de su correspondiente merma de retribuciones al igual que el resto de empleados públicos.
- Las vacantes que se producen durante el periodo que disfruta el militar de sus vacaciones no son cubiertas con la contratación ni extraordinaria ni adicional de ningún tipo de personal, ya que las funciones han de ser realizadas por militares profesionales.
- Se considera que en el análisis del impacto presupuestario de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo que se realizó con la tramitación del



Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, está incluido el personal militar.

En relación a la propuesta que realiza el Dictamen del Consejo de Estado, en relación a la realización de algún tipo de consideración sobre las posibles consecuencias organizativas de las innovaciones que introduce la orden proyectada, sobre todo en materia de permisos y reducciones de jornada, se señala que la presente Orden Ministerial no tiene impacto alguno sobre la estructura orgánica ni de funcionamiento de las Unidades, Centros y Organismos que componen las Fuerzas Armadas, sino que este proyecto mejora las permisos y reducciones de jornada que ya existían con la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre.

10. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

Se considera que el impacto por razón de género de la presente disposición es positivo al contemplar medidas que inciden positivamente en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los hombres y mujeres militares de las FAS.

La igualdad de oportunidades en el ámbito de las FAS ha encontrado su desarrollo en varias disposiciones, sin embargo, se puede hacer referencia a la última norma en la que se reconoce como un principio inspirador en las actuaciones de las FAS, esto es, en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, y más concretamente, en su artículo 4 que “en las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Del mismo modo, en su punto 2 señala que “las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva impidiendo cualquier situación de discriminación, especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar”.

En este sentido, y teniendo presente el anterior principio mencionado, la norma proyectada favorece la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS, al contemplar un conjunto de medidas que favorecen la consolidación de la conciliación de la vida personal, familiar y de servicio de sus integrantes, entre ellas, y tal y como se han desarrollado en puntos anteriores encontramos:



- Dentro del Capítulo III “Permisos por motivos de conciliación y por razón de violencia de género” se encuentra la incorporación del permiso de “asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistida”, o la ampliación del periodo durante el cual el militar podrá disfrutar del permiso de paternidad. En el “permiso por lactancia” se incluye la posibilidad de que para que el otro progenitor pueda disfrutar del permiso, ya no es necesario que ambos sean trabajadores por cuenta ajena sino que incluye la posibilidad de que también se extienda a los trabajadores por cuenta propia, siguiendo los últimos criterios emitidos por Función Pública.
- En el Capítulo IV “Reducción de jornada” se diferencian los distintos tipos de reducciones y entre ellos se incorpora un nuevo tipo como “la reducción de jornada por participación en operación, despliegue o misión”, dotando así a las parejas de militares, una protección adicional para el cuidado de sus hijos menores de 12 años con la posibilidad de reducir la jornada de una hora a un medio de la jornada laboral, cuando uno de ellos se encuentre en una operación, despliegue o misión en el extranjero o en territorio nacional durante 30 días ininterrumpidos.

Por otra parte, en la reducción del apartado anterior así como en la que se define en el artículo 12 respecto a los hijos que requieran una especial dedicación o por tratarse de discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales, así como en el caso de la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un menor de 12 años cuando el tutor o progenitor lo sea de una familia monoparental, y en los casos en los que el menor tenga de 0 a 4 años, se reconoce que el militar podrá quedar exonerado de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción cuando las necesidades del servicio lo permitan, si bien, dichas necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la exoneración de las mencionadas actividades.

En definitiva, dichas medidas favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las Fuerzas Armadas, y profundizan en la igualdad real entre las mujeres y los hombres militares de las Fuerzas Armadas, por lo que el impacto de género de la presente norma ha de considerarse positivo.

Madrid, enero de 2015