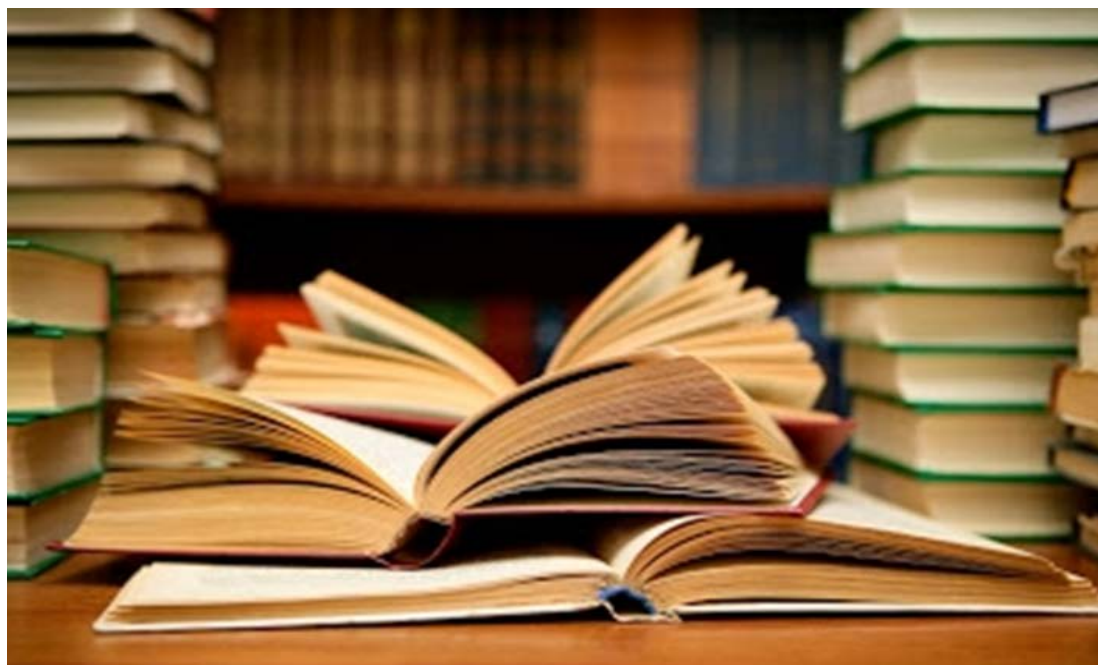




GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS



Observatorio Militar para la Igualdad.

Madrid, 17 de Abril de 2015



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	Pág. 3
2. MATERIAS: PREGUNTAS MÁS FRECUENTES. RESPUESTAS.	
2.1 Adopción y acogimiento	Pág. 4
2.2 Deber inexcusable	Pág. 6
2.3 Enfermedad grave, fallecimiento o accidente.....	Pág. 7
2.4 Exoneración de guardias y servicios.....	Pág. 9
2.5 Familia monoparental	Pág. 11
2.6 Flexibilidad horaria.....	Pág. 12
2.7 Formación.....	Pág. 14
2.8 Lactancia.....	Pág. 15
2.9 Licencias (asuntos propios y estudios)	Pág. 18
2.10 Maternidad.....	Pág. 20
2.11 Matrimonio.....	Pág. 22
2.12 Misiones internacionales.....	Pág. 23
2.13 Paternidad.....	Pág. 25
2.14 Parentesco.....	Pág. 27
2.15 Protección del embarazo: guardias y puesto de trabajo.....	Pág. 28
2.16 Reducción de jornada por enfermedad muy grave.....	Pág. 31
2.17 Reducción de jornada por participar en operación, despliegue o misión	Pág. 33
2.18 Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado.....	Pág. 34
2.19 Reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años	Pág. 35
2.20 Reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea el progenitor o tutor de una familia monoparental	Pág. 40
2.21 Reducción de Jornada en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital	Pág. 41
2.22 Reducción de Jornada para el cuidado de hijo menor de edad afectado por enfermedad grave	Pág. 42
2.23 Reducción de jornada por violencia de género	Pág. 45
2.24 Vacaciones y asuntos particulares	Pág. 46
2.25 Violencia de Género.....	Pág. 50
2.26 Comisiones de Servicio	Pág. 53



1.- INTRODUCCIÓN.

Esta Guía pretende ser una herramienta de trabajo útil para la aplicación de las medidas de conciliación del personal militar. Un documento de ayuda para el Mando a la hora de resolver las peticiones del personal destinado en su UCO y también un instrumento para los destinatarios de las medidas de conciliación, en el que encontrarán aclaraciones a las dudas que se les pudieran presentar a la hora de efectuar su solicitud*.

Las cuestiones presentadas se encuentran organizadas por temas y responden a los problemas más frecuentes sobre los que se han recibido consultas en la Secretaría Permanente de Igualdad (Observatorio Militar para la igualdad entre hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas), lógicamente, no se da respuesta a toda la casuística que pudiera presentarse, pero si a las circunstancias recurrentes que se dan en el día a día, recogiendo también el apartado de la normativa dónde quedan reguladas.

Con el fin de completar y ayudar a la interpretación y aplicación de las medidas de conciliación en el ámbito de las Fuerzas Armadas, se tienen en cuenta los criterios establecidos por la Función Pública para el ámbito de la Administración General del Estado.

Además de la Guía, tanto Mandos como usuarios, de las medidas de conciliación entre la vida profesional y familiar dentro de las Fuerzas Armadas, cuentan con la posibilidad de remitir consultas vía correo electrónico a la Secretaria Permanente de Igualdad para la aclaración de las dudas que no hayan sido contempladas en esta Guía por su particularidad (omigualdad@oc.mde.es).

Este documento se irá actualizando periódicamente, incorporando aquellas modificaciones o novedades normativas relativas a conciliación que pudieran aprobarse así como aquellas consultas novedosas que por su interés deban ser contempladas en el mismo.

*** Nota aclaratoria:**

La presente Guía no tiene carácter vinculante y no sustituye en ningún caso a lo establecido por la legislación vigente.

A lo largo del texto se hará referencia a la Orden Ministerial 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. Esta O.M. deroga la norma sexta, salvo su apartado 4, la norma séptima y la norma octava del anexo I y los anexos II y III de la O.M. 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares de las Fuerzas Armadas, que sigue vigente para lo que no haya sido derogado, entendiéndose la misma como el texto consolidado de la citada OM 121/2006 que incorpora las sucesivas modificaciones introducidas por la OM 107/2007 de 26 de julio, OM 3/2011 de 15 de febrero y la OM 15/2012 de 13 de marzo. Los textos completos de las citadas Órdenes Ministeriales pueden consultarse en la página Web del Observatorio militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.



<http://www.mde.es/areasTematicas/observatorio/documentacion-normativa/>).

La referencia a dicha normativa se hará de forma abreviada citándose como "O.M. 253/2015".

2.- MATERIAS: PREGUNTAS MÁS FRECUENTES. RESPUESTAS.

2.1 ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

Letra e), artículo 7, Capítulo III de la O.M. 253/2015

"La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso por el tiempo y en las formas que se determina en la norma sexta del anexo I. Este permiso se ampliará en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos de adopción o acogimiento familiar de menores preadoptivo, permanente o simple, el militar podrá disfrutar del tiempo que se determina en la citada norma sexta del anexo de referencia.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración".

Norma Sexta, Apartado sexto, Anexo I de la O.M. 253/2015

"En los supuestos de adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple".

a. ¿Cuándo se inicia el cómputo del plazo de este permiso?

El cómputo se inicia con carácter general a partir de la fecha de notificación de la resolución administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, pudiendo iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución o decisión administrativa en el caso de las adopciones o acogimientos de carácter internacional.

b. ¿Es posible el disfrute simultáneo por ambos adoptantes o acogedores?

Si, al igual que en el caso del permiso por maternidad, sin que la suma del periodo de disfrute de ambos exceda de las dieciséis semanas (o las que correspondan por adopción o acogimiento de un menor discapacitado o de varios menores).



c. ¿Se puede aplicar este tipo de permiso en los casos de tutela?

Sí, es procedente otorgar el permiso de dieciséis semanas en aquellos supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre menores que conlleve la convivencia permanente entre el tutor y los tutelados. La tutela, como obligación de prestar alimentos y educar al menor, cuando implica la convivencia permanente con los menores tutelados, es semejante a los supuestos de adopción o acogimiento, en los que se establecen similares obligaciones.

d. ¿Existe un permiso especial para los casos de adopción o acogimiento internacional?

Sí. En el caso de que se de una adopción o acogimiento internacional que requiera el traslado de los padres al país de origen del menor, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses como máximo en el que se percibirán las retribuciones básicas.

e. ¿Cualquier acogimiento da lugar al disfrute de este permiso?

No. Este permiso solo podrá ser disfrutado en el caso de acogimientos por un periodo superior a un año según se recoge en el Anexo I, Norma Segunda apartado 15.

f. ¿Se pueden realizar cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso?

Sí. Es posible. Constituye una novedad de la O.M. 253/2015, y queda establecido en el último párrafo letra e artículo 7 capítulo III de la citada orden.



2.2 DEBER INEXCUSABLE:

Letra g), artículo 6 Capítulo II de la O.M. 253/2015

“Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional. Se entenderá por “deber inexcusable”, la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa”

a. ¿Qué “deberes” se pueden considerar como “inexcusables”?

El deber inexcusable se presenta como aquél que está impuesto por una norma o pueda deducirse de la misma, y cuyo incumplimiento pueda generar responsabilidad penal, civil o administrativa. Asimismo, se incluyen en el concepto los deberes de carácter cívico.

Por tanto cabría entender por inexcusable aquellos deberes relacionados con el régimen electoral, judicial (juicios como testigo, acusado, víctima o miembro de jurado popular), notaría, acciones derivadas del ejercicio de la tutela de un menor o mayor con discapacidad o enfermedad que no permita valerse por sí mismo, citaciones con organismos estatales, autonómicos o locales que no permitan su aplazamiento, etc. y no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

b. ¿Qué supone “tiempo indispensable”?

Se entenderá como el tiempo estrictamente necesario para acudir al cumplimiento del deber inexcusable que da origen a este derecho, la duración del mismo y el tiempo de regreso hasta el puesto de trabajo.



2.3 PERMISOS POR ENFERMEDAD GRAVE, FALLECIMIENTO O ACCIDENTE DE UN FAMILIAR:

Letra b), artículo 6, Capítulo II, de la O.M. 253/2015

“El militar tendrá derecho por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, a los días que se determinan en el la norma tercera del anexo I”.

Norma tercera, Anexo I de la O.M. 253/2015

“Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de destino o residencia autorizada del militar, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de destino o residencia autorizada del militar y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.”

a. ¿Qué se entiende por enfermedad grave o muy grave?

El concepto de “enfermedad grave” puede ser calificado como concepto jurídico indeterminado.

La gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso. Deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida, etc. Para considerar una enfermedad como grave o no, será el profesional médico el que determine la gravedad o no de la enfermedad.

No pueden establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la variedad de casos existentes.

b. ¿Qué documentación debe aportarse para poder solicitar este permiso?

Deben aportarse documentos que acrediten el requisito de “gravedad” exigido, motivado por la trascendencia de la enfermedad o la complicación de la intervención quirúrgica, sin que se pueda entender que la gravedad de la enfermedad queda acreditada por el hecho de la propia intervención quirúrgica. Es decir, es necesario como se citaba anteriormente, la presentación de un certificado o informe médico que determine la gravedad o no de la enfermedad.

Además, deberá presentarse documento acreditativo de la relación de parentesco de consanguinidad o afinidad con el enfermo (por ejemplo, libro de familia).



c. ¿Qué se entiende por localidad de destino?

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, establece en su artículo 23.1 que el lugar de residencia del militar será el del municipio de su destino, autorizándose que pueda ser uno distinto siempre que se asegure el adecuado cumplimiento de sus obligaciones:

“El lugar de residencia del militar será el municipio de su destino. También podrá ser uno distinto siempre que se asegure el adecuado cumplimiento de sus obligaciones, en los términos y con las condiciones que se establezcan por orden del Ministro de Defensa”.

A la hora de establecer los días correspondientes de permiso por “Enfermedad grave o muy grave”, se considerará, teniendo en cuenta la normativa anterior, que cuando el suceso se produce en la localidad de residencia o en la de trabajo del militar, este no requiere un tiempo adicional de desplazamiento para atender a la necesidad familiar o personal que la Ley estima merecedora de protección.



2.4 EXONERACION DE GUARDIAS, SERVICIOS, MANIOBRAS O ACTIVIDADES ANÁLOGAS. APLAZAMIENTOS COMISIONES DE SERVICIO FUERA DEL LUGAR DE DESTINO.

El art. 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece:

1. *Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación.*

2. *La jornada de trabajo de los militares será, con carácter general, la del personal al servicio de la Administración General del Estado. El régimen de horario se adaptará a las necesidades operativas y a las derivadas del funcionamiento de las unidades y de la prestación de guardias y servicios, tomando en consideración la disponibilidad permanente a la que se hace referencia en el apartado anterior, así como las normas y criterios relativos a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a los que se refiere la Ley de la carrera militar.*

3. *Los militares tienen derecho a disfrutar 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”.*

La **O.M. 253/2015** recoge aquellos supuestos en los que por las circunstancias derivadas de la maternidad, paternidad, lactancia o disfrute de medidas de reducción de jornada, el personal militar quedará o podrá quedar exonerado total o parcialmente de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, entendiendo que la exoneración no es un derecho sino una medida accesoria al derecho principal, condicionada por las necesidades del servicio.

Podemos establecer dos grupos de medidas diferenciados:

- Supondrá la exención de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el uso de estas medidas, el encontrarse disfrutando de:
 - Permiso de maternidad, adopción o acogimiento.
 - Permiso de paternidad.
 - Permiso de lactancia.
 - Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado (reducción de hasta 50% de la jornada durante un mes).
 - Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.
 - Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.

- Cuando las necesidades del servicio lo permitan, se exonerará de guardias y servicios, maniobras o actividades análogas de forma total o parcial que interfieran con el disfrute de la siguientes medidas:
 - Reducción de Jornada por participación en operación, despliegue o misión.



- Reducción de Jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado
- Reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años.
- Reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.

Las condiciones en las que se conceda una reducción de jornada por guarda legal podrán ser modificadas e incluso revocadas por la autoridad competente para su concesión cuando varíen las necesidades del servicio o cualquier otro condicionante, debiendo estar dichos cambios debidamente motivados, justificados e individualizados.



2.5 FAMILIA MONOPARENTAL:

En algunas medidas de conciliación familiar, la reiterada Orden Ministerial 253/2015 otorga una **especial protección** a la situación del militar que sea progenitor o tutor de una familia monoparental, concretamente en las medidas de flexibilidad horaria y en la reducción jornada.

Así, en las medidas de flexibilidad horaria, la norma Tercera del Anexo I establece que:

“Tercera. Medidas de flexibilidad horaria.

1. Los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida.

.../...

3. Excepcionalmente, los Jefes de Unidad, Centro u Organismo podrán conceder, con carácter personal y temporal, la modificación de la parte fija del horario en un máximo de **dos horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como en los casos de **familias monoparentales.**”

En cuanto a la reducción de jornada, la norma Sexta del Anexo I señala que:

“Sexta. Reducción de jornada.

1.../...

El militar que sea progenitor o tutor en una familia monoparental y tenga concedida una reducción de la jornada de trabajo diaria, quedará 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 y cuando las necesidades del servicio no lo impidan, si bien estas necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la concesión de la reducción de jornada.”

A.- ¿qué se entiende por familia monoparental?

La O.M. lo que dice al respecto es que será la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.



2.6 FLEXIBILIDAD HORARIA: (no ha sido derogada por la O.M. 253/2015)

Norma Tercera del Anexo I de la O.M. 121/2006:

- “1. Los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida.*
- 2. Los militares que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de un máximo de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre la parte fija del horario que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los propios centros de trabajo con los de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.*
- 3. Excepcionalmente, los Jefes de Unidad, Centro u Organismo podrán conceder, con carácter personal y temporal, la modificación de la parte fija del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como en los casos de familias monoparentales.*
- 4. Los militares tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.*
- 5. Los militares que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención o tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.*
- 6. Las medidas anteriores estarán condicionadas a las necesidades del servicio, si bien estas necesidades procurarán atenderse con otros medios y solo en último extremo condicionarán su aplicación”.*

a. ¿Cómo se solicita la flexibilidad horaria?

La solicitud de flexibilidad horaria se hará por el interesado, cursada por conducto reglamentario a su Jefe de Unidad. Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación justificativa de las causas que motivan la necesidad: hijos menores de 12 años, personas a cargo con discapacidad, familiar con enfermedad grave, tratamientos de fecundidad y familias monoparentales, como por ejemplo:

- Libro de familia que refleje el parentesco con el causante.
- Informes médicos que acrediten la gravedad de la enfermedad.
- Informes médicos de los tratamientos de fecundidad y la necesidad de que estos sean en horario de trabajo.
- Documentación justificativa de la discapacidad.

b. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión, denegación o modificación?

El Jefe de Unidad, Centro u Organismo de destino es la autoridad competente para su concesión o denegación motivada, así como para la revocación o modificación de las condiciones debidamente justificada.

c. ¿Cuánto tiempo puede flexibilizarse la jornada?

Con carácter general, se podrá flexibilizar la jornada:



- Hasta una hora: en los casos de cuidado de personas mayores a cargo, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad así como cuidado de hijos con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Hasta dos horas: cuidado de hijos con discapacidad y excepcionalmente por motivos relacionados con la conciliación y en el caso de familias monoparentales.
- Por el tiempo necesario: para someterse a técnicas de fecundación asistida.

d. ¿Hay un tiempo de disfrute mínimo de la flexibilidad horaria?

No se establece un tiempo mínimo de flexibilidad horaria. Es decir este puede ser solicitado desde unos minutos hasta una hora máximo (o dos en algunos casos fijados por la norma) o por el tiempo indispensable.

e. ¿Cómo se puede flexibilizar la jornada?

El uso de la flexibilidad horaria permite la posibilidad de adelantar o atrasar el momento en el que se inicia el cumplimiento del horario hasta un máximo de una hora con carácter general (o dos en los casos citados anteriormente), sin que el desempeño de dicho horario pueda resultar interrumpido durante su ejecución. Supone efectuar la totalidad de la jornada laboral, no es una jornada reducida

f. ¿Supone disminución de retribuciones?

El disfrute de medidas de flexibilidad horaria no lleva consigo una disminución de retribuciones dado que la jornada laboral se cumple en su totalidad.

g. ¿Es posible disfrutar de medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada simultáneamente?

Sí. Ambas medidas son compatibles entre sí, si bien el Mando competente para su concesión deberá asegurarse previamente de que el servicio queda cubierto.

h. ¿El disfrute de medidas de flexibilidad horaria está condicionado por las necesidades del servicio?

Sí. La posibilidad de flexibilizar el horario se encuentra condicionada a las necesidades del servicio, si bien estas procurarán atenderse con otros medios. Las necesidades del servicio solo en último extremo condicionarán la desestimación de una solicitud de flexibilidad horaria.



2.7 FORMACION:

Artículo 6 apartado d, e, f. de la O.M. 253/ 2015

“ d) Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud. El militar tendrá derecho a disfrutar para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, del tiempo indispensable para su realización, incluyendo los desplazamientos de ida y regreso al lugar del examen en el caso de que éste se celebre necesariamente, y no por opción del militar, fuera de la localidad de destino o residencia autorizada. 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.

e) Participación en cursos de la Administración Civil. Al militar se le podrá conceder el tiempo destinado a la realización de cursos impartidos por la Administración Civil dirigidos a la capacitación profesional.

f) Participación en cursos para la reorientación profesional. Al militar se le podrá conceder el tiempo destinado a la realización de cursos relacionados con aquellas salidas profesionales que afecten a un cambio en su trayectoria profesional.”

a. ¿Que permisos existen para facilitar la realización de exámenes y formación?

- Permiso para realizar exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.
- Permiso para realizar cursos de la administración civil.
- Permiso para realizar cursos de reorientación profesional .

b. ¿Existen otros instrumentos que faciliten la formación?

Si. La licencia por estudios que podrá concederse para realizar aquellos cursos directamente relacionados con las funciones y actividades del puesto, cuando no hayan sido convocados en el ámbito del Ministerio de Defensa, con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación precisa para el desarrollo de sus cometidos. Para mayor detalle ver apartado sobre **LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS.**



2.8 LACTANCIA:

Párrafo segundo apartado g) artículo 7 de la O.M. 253/2015

“La reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses es acumulable con la de guarda legal y con los otros permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose aquella en la disminución de retribuciones.

La reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses exonerará al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de este derecho. En cualquier caso, la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas se agotará una vez transcurrido el periodo que se determina en el anexo de referencia, cuando se opte por la acumulación del mencionado permiso en jornadas completas.”

Norma octava del anexo I de la O.M. 253/2015

“Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el militar tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, con posibilidad de fraccionar en media hora al inicio y al final de la jornada.

Se podrá sustituir la reducción de jornada por lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”

a. ¿Cómo se puede disfrutar la reducción de jornada por lactancia?

Existe la posibilidad de hacer uso de esta medida de diferentes formas. La reducción de jornada por lactancia de una hora hasta que el menor cumpla doce meses, puede fraccionarse en dos tramos de medias horas, media hora al inicio de la jornada y media hora al finalizar la misma, o bien la hora completa al inicio de la jornada o al final.

Así mismo existe la posibilidad de acumular esas jornadas en un permiso de cuatro semanas.

b. ¿En caso de parto múltiple, cual es la reducción de jornada por lactancia que se puede disfrutar?

En el supuesto de que se haya dado un parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada se multiplica por el número de hijos (por ejemplo: dos hijos, dos horas de reducción de jornada diaria u ocho semanas de lactancia acumulada).

c. ¿Quién es el titular del derecho a la reducción de jornada por lactancia?



La titularidad del permiso de lactancia recae sobre ambos progenitores con el fin de garantizar la igualdad.

d. En base a lo anterior, ¿quién puede disfrutar la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada?

El derecho de disfrute de la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia será indistinto para ambos progenitores, y solo en el caso de que ambos trabajen su será disfrutado únicamente por uno de ellos .

En este sentido, ya no sería necesario que la madre cediese el disfrute al padre, por lo que al ser este titular del derecho por sí mismo, tendrá derecho a solicitarlo, (siempre y cuando la madre no haga uso del mismo), inclusive en los casos en que esta última no realice actividad laboral o profesional efectiva.

e. ¿Cuándo se solicita el disfrute de la reducción de jornada por lactancia de una hora diaria o acumulada en jornadas completas?

La petición de la reducción de jornada por lactancia de una hora diaria o permiso en jornadas acumuladas, debe ser solicitada con anterioridad a la finalización del permiso de maternidad, debiendo expresar en la solicitud que modalidad de disfrute se va a usar, debiendo mantenerse la opción elegida hasta la conclusión del periodo de disfrute.

f. ¿Cuándo se disfruta el permiso de lactancia?

Según criterios de interpretación establecidos por la Dirección General de Función Pública, el permiso de lactancia debe disfrutarse de forma inmediata a la finalización del permiso de maternidad, con el fin de prolongar, tras las semanas de maternidad, el cuidado del menor.

g. ¿Puede el padre disfrutar de este permiso de lactancia acumulada en jornadas completas?

Si. Como se ha indicado en los puntos anteriores, el padre es titular igualmente del derecho por lo que podrá hacer uso tanto de una hora diaria hasta los doce meses del niño como en forma de permiso acumulado en cuatro semanas, con la única limitación de que si ambos trabajan, la madre no haga uso del mismo.



h. ¿Puede cederse parte del disfrute de una reducción de jornada por lactancia (o en su caso permiso en jornadas acumuladas)?

No. El ejercicio de este derecho solo puede ser ejercido por uno de los progenitores no pudiendo fraccionarlo entre ambos. Solo por causas excepcionales debidamente acreditadas podrá realizarse la cesión parcial del mismo al otro progenitor.

i. ¿Puede el padre disfrutar de la reducción de jornada por lactancia/permiso de lactancia acumulada, de forma simultánea al permiso de maternidad de la madre?

No. El permiso de lactancia surge cuando finaliza el de maternidad con el fin de favorecer la atención al bebé. Si la madre aún se encuentra disfrutando del permiso por maternidad, se entiende que el cuidado del menor está garantizado, por lo que no habría necesidad de hacer uso de otro permiso.

j. ¿Puede disfrutarla un progenitor si el otro está en paro?

Sí. Con el fin de garantizar la igualdad entre ambos sexos, y considerando que son derechos individuales, el militar podrá disfrutarla incluso si su cónyuge está en paro y acredite la búsqueda activa de empleo. Se considerara como tal la inscripción como demandante de empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, etc.,

g. ¿Es compatible la lactancia con otros permisos?

Si. Es acumulable con el permiso de guarda legal y con otros permisos que le puedan corresponder sin que este permiso suponga disminución de retribuciones.



2.9 LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y POR ESTUDIOS:

Capítulo V de la O.M. 253/2015

“La licencia es un 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 mejorar su preparación profesional.

El personal Militar profesional podrá solicitar licencia, con excepción de los Militares Profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal durante los primeros años de su compromiso inicial.

...../.....

“La licencia por asuntos propios podrá concederse por un plazo máximo de noventa días naturales cada dos años de servicios efectivos prestados.....se concederá sin retribución alguna.”

..../....

“La licencia por estudios podrá concederse para realizar aquellos directamente relacionados con las funciones y actividades del puesto, cuando no hayan sido convocados en el ámbito del Ministerio de Defensa, con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación precisa para el desarrollo de sus cometidos. La licencia por estudios tendrá dos modalidades: hasta cuarenta horas hábiles, con retribuciones básicas, o hasta tres meses o su equivalente a 90 días naturales, sin retribución alguna”.

a. ¿Qué documentación se debe aportar para solicitar estas licencias?

Para la solicitud de una licencia, se deberá aportar:

- Solicitud del interesado donde exprese el motivo de su petición y las fechas entre las cuales se quiere hacer uso de la licencia, su duración y lugar de disfrute.
- Informe del Jefe de Unidad donde exprese claramente si la concesión es compatible con las necesidades del servicio o sin por el contrario dicha concesión es perjudicial para el correcto cumplimiento del servicio.
- En el caso de licencias por estudios, certificado de un centro de estudios oficial (universidad, escuela de idiomas, academias, etc.).

b. ¿Con cuánto tiempo de antelación se debe tramitar una solicitud de licencia?

Una vez se presente la solicitud por parte del interesado, esta será informada en el plazo de cinco días con su posterior remisión a la autoridad competente, que una vez recibida deberá resolver en el plazo máximo de un mes, es decir teniendo en cuenta lo anterior, sería recomendable su presentación con al menos 35 días de antelación con respecto a la fecha en que quiere empezar a disfrutarse.



c. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión?

Las autoridades competentes para su concesión son:

- Los Jefes de los Mandos/Jefaturas de Personal para los militares destinados en puestos de la estructura orgánica de los Ejércitos.
- El Director General de Personal para el resto de los militares.

d. ¿Puede fraccionarse el periodo de disfrute de una licencia?

“Sí. El periodo máximo por el que se puede solicitar una licencia de asuntos propios es de noventa días, pudiendo hacer uso de un periodo de tiempo inferior al mismo. Los días restantes de la licencia que no se soliciten inicialmente, se podrán utilizar en sucesivas licencias por asuntos propios hasta completar el máximo de los noventa días siempre que no hayan transcurrido más de dos años desde el inicio del disfrute de la primera de ellas. (Ejem: solicito en enero de 2015, 25 días de licencia de asuntos propios. Posteriormente, podré solicitar en otra/otras licencias por el tiempo restante hasta 90 días, antes de enero de 2017.)

Cada periodo de licencia por asuntos propios solicitado, en caso de ser concedido, se deberá disfrutar, de forma ininterrumpida”

e. ¿Es acumulable una licencia de estudios con una de asuntos propios?

Sí, es posible disfrutar una licencia de asuntos propios y seguidamente una de estudios, siempre que el informe del Jefe de Unidad sea favorable y se aporte la documentación necesaria.

f. ¿Qué tiempo debe transcurrir para poder disfrutar una nueva licencia?

Se podrán disfrutar licencias por asuntos propios cada dos años de servicio efectivos prestados.

Se podrán disfrutar licencias por estudios, una en cada año natural.



2.10 MATERNIDAD:

Letra e), artículo 7, Capítulo III de la O.M. 253/2015

“La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso por el tiempo y en las formas que se determina en la norma sexta del anexo I. Este permiso se ampliará en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos de adopción o acogimiento familiar de menores preadoptivo, permanente o simple, el militar podrá disfrutar del tiempo que se determina en la citada norma sexta del anexo de referencia.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.

Norma sexta Anexo I de la O.M. 253/2015

“En el caso de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple...”

a. ¿Quién puede disfrutarlo?

Este permiso de dieciséis semanas lo pueden disfrutar ambos progenitores, si bien las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre, y entre ambos no pueden superarse las dieciséis semanas establecidas legalmente.

b. ¿Cuándo se debe solicitar este permiso?

El permiso de maternidad debe ser solicitado mediante instancia elevada por conducto reglamentario al Jefe de Unidad, cuando se produzca el nacimiento del hijo, aportando si fuera necesario, certificado de nacimiento emitido por el centro sanitario donde haya tenido lugar el alumbramiento o bien el libro de familia.

c. ¿Es posible su disfrute de forma simultánea por ambos progenitores?

Sí, esta posibilidad se encuentra recogida en punto 2 norma sexta Anexo I de la O.M. 253/2015

Es requisito imprescindible que ambos progenitores trabajen y que la parte de permiso que disfrute el padre sea ininterrumpida (no se puede fraccionar). La suma de las semanas disfrutadas por el padre y la madre de forma conjunta no pueden superar las dieciséis semanas. (O las que correspondan por parto múltiple o parto simple con hijo discapacitado)

d. ¿Qué requisitos son necesarios para disfrutar de un permiso de maternidad ampliado por parto múltiple?



El nacimiento de un hijo da derecho a dieciséis semanas de permiso de maternidad, a partir del segundo hijo que nazca (se entiende en el mismo parto), se añaden dos semanas más por cada uno.

e. ¿Qué permiso corresponde en caso de parto prematuro u hospitalización del bebé al nacer?

En caso de que el bebé deba permanecer hospitalizado al nacer, el permiso de maternidad se ampliará tanto como el menor permanezca ingresado, hasta un máximo de trece semanas a las que se sumaran las que correspondiesen por parto sencillo o múltiple.

Este aspecto se encuentra regulado en el punto 5, de la norma sexta del Anexo I de la O.M. 253/2015.

f. ¿En caso de fallecimiento del bebé, se tiene derecho al permiso de maternidad?

La Orden Ministerial 253/2015, que regula este permiso, no contiene ninguna referencia a esta situación. Sin embargo, respecto a esta cuestión, es doctrina aplicable al personal al servicio de la Administración General del Estado que, en caso de fallecimiento del recién nacido, ya sea en el parto o con posterioridad al mismo, la madre tendría igualmente derecho a disfrutar el permiso de maternidad.

No obstante, una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto -de descanso obligatorio-, la madre podría solicitar voluntariamente reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

g. ¿En caso de fallecimiento de la madre, es el otro progenitor beneficiario de este permiso?

Sí. En el caso de que se produjese el fallecimiento de la madre en el parto o posteriormente, el otro progenitor puede hacer uso del total del permiso de maternidad o de la parte que quedase por disfrutar.

h. ¿Existe algún permiso que permita al militar atender o acompañar al bebé hospitalizado al nacer?

Como se ha comentado, la madre (o el otro progenitor, en caso de que sea este quien haga uso del permiso de maternidad salvo las seis primeras semanas de descanso obligatorio de la madre), dispondrá de semanas adicionales hasta un máximo de trece, a las que se debe añadir las semanas de permiso de maternidad que le correspondiesen por parto sencillo o múltiple. Por otra parte, todo militar tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias sin disminución de retribuciones a las que podrá añadir dos horas más de reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional de las mismas, quedando exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.



2.11 MATRIMONIO:

Letra a), artículo 7, Capítulo III de la O.M.253/2015

“El militar tendrá derecho por matrimonio a los días que figuran en la norma quinta del anexo I”.

Anexo I punto quinto de la O.M.253/2015

“Por razón de matrimonio, quince días naturales, que pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio”.

a. ¿Puede fraccionarse este permiso?

No, es un permiso que debe disfrutarse de forma continuada en el tiempo, no estando permitido el fraccionamiento en dos o más periodos.

b. ¿Cuándo puede disfrutarse?

El permiso de matrimonio, puede disfrutarse:

- Completo antes de la boda,
- Unos días antes de la boda y el resto de días, justo después.
- Por completo, después de la boda

Se podrá elegir la forma de reparto de los quince días, pero siempre tendrá que hacerse uso de los mismos en torno al día en que se celebre el matrimonio, no pudiendo ser pospuesto a fechas posteriores.

c. ¿Se reconoce este permiso para las parejas de hecho?

No, el permiso de matrimonio está vinculado a la forma jurídica que reviste la unión entre dos personas que supone el matrimonio.



2.12 MISIONES INTERNACIONALES. PERMISOS. APLAZAMIENTOS.

Debido a la creciente participación de las Fuerzas Armadas en distintas operaciones en el exterior, se vio la necesidad de regular entre otros aspectos los permisos correspondientes al personal participante en las mismas. Fruto de esta necesidad surgió la Directiva del JEMAD 17/11.

a. ¿Qué tipo de permisos contempla la Directiva?

En dicha normativa, se recogen diferentes tipos de permisos que dependerán de la duración de la misión.

- Descanso mitad de misión: solamente en el caso de que la duración de la misión sea superior a 6 meses correspondiendo 2,5 días por mes, a disfrutar en territorio nacional).
- Descanso fin de misión (proporcional a la duración de la misión):
 - Si la duración de esta es inferior o igual a tres meses, corresponderán 3 días por mes de misión.
 - Si la duración de la misma es entre tres y seis meses, corresponderán cinco días por mes completo.
 - Si la duración de la misión es superior a 6 meses, corresponderán 4 días por mes completo.

A estos días se le podrá añadir los días proporcionales cuando la finalización de la misión no totalice meses naturales completos, redondeándose en exceso.

b. ¿Se contemplan otros tipos de permisos?

Si. La citada Directiva, contempla la posibilidad de que el Jefe del Destacamento o aquellos que tengan dicha consideración, puedan autorizar permisos que se deriven de las siguientes causas:

- Fallecimiento, enfermedad o accidente grave del cónyuge o familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Nacimiento de hijos.
- Asistencia a exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, cuando no se haya podido solicitar la inclusión en turno de incidencias o cambio de fecha.
- Para solventar actos de índole estrictamente personal para los que no puedan otorgarse mandato de representación o diferirse en el tiempo hasta la finalización de la misión.

Estos permisos se comunicarán al CMOPS y al Mando orgánico al que pertenezca el solicitante.

c. ¿Cuál es la duración de estos permisos?

La duración de estos permisos de conciliación, se adaptará al motivo que lo produce, a las necesidades del servicio y al tiempo necesario para viajar de zona de operaciones a territorio nacional y viceversa.



Si el tiempo disfrutado es inferior al estipulado para estos casos en la O.M. 121/2006, los días no disfrutados podrán ser acumulados al descanso de fin de misión.

d. ¿Se puede solicitar permiso por otros motivos?

Si, el Jefe del Destacamento podrá proponer al CMOPS la concesión de un permiso por motivos diferentes a los anteriores siempre que sea de especial trascendencia o gravedad y esté debidamente documentado y justificado. La concesión se encontrará supeditada a las necesidades del servicio.

e. ¿Es posible la solicitud de aplazamiento para la participación en una misión en el exterior por motivos de conciliación?

Sí. Según lo establecido en el RD 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en su artículo 30, se establece la posibilidad de aplazar una comisión de servicio que implique la ausencia simultánea del domicilio a los dos miembros de un matrimonio (o relación análoga), entre militares con hijos menores de doce años a cargo:

“Cuando los dos miembros de una matrimonio entre militares, o uniones análogas, con hijos menores de doce años a su cargo, se les designe con carácter forzoso para realizar comisiones de servicio que impliquen la ausencia simultánea del domicilio, se dará opción al último al que se haya designado la comisión a permanecer en su destino al menos hasta la finalización de la comisión del otro.”

Por otro lado, la OM 12/2013, de 19 de febrero, por la que se modifica la OM 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, establece la posibilidad de aplazamiento de la participación en comisiones de servicio para participar en operaciones nacionales o multinacionales fuera de territorio nacional cuando se den una serie de circunstancias:

- *Que durante la duración de la comisión se encuentre fijada una fecha para vista judicial por separación o divorcio en el que se encuentre en litigio la patria potestad, o guarda y custodia de los hijos.*
- *Que vaya a ser padre, siempre que la comisión coincida con la fecha de parto y sea un embarazo de alto riesgo.*
- *Que durante los seis meses previos a la comisión se haya producido el fallecimiento del cónyuge o pareja, un hijo o familiar de primer grado que tenga a su cargo hijos del militar en caso de unidades familiares monoparentales.*
- *Que se haya dictado Resolución judicial de lanzamiento en un procedimiento en ejecución hipotecaria en que el militar o su cónyuge o personal con la que mantenga relación de afectividad análoga a la conyugal debidamente acreditada, haya sido demandado como deudor siempre que los hijos del militar residan en el inmueble objeto de ejecución.*



2.13 PATERNIDAD:

Letra f), artículo 7, Capítulo III de la O.M. 253/2015

“El militar padre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de un permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, por el tiempo que se determina en la norma séptima del anexo I de esta orden ministerial, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En cualquier caso, este permiso se podrá disfrutar durante el periodo que se determina para el permiso de maternidad, o bien, inmediatamente después a la finalización de dicho permiso de maternidad.

En los supuestos que por necesidades del servicio, el militar comisionado en una misión internacional, no hubiera disfrutado del permiso por paternidad, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder”.

Anexo I disposición séptima de la O.M. 253/2015

“Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, quince días.

a. ¿Qué permiso correspondería en caso de paternidad en el caso de familia numerosa?

En la normativa vigente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, no está contemplada esta situación, si bien en el ámbito de la Administración General del Estado sí, (RD 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia), por lo que con carácter supletorio, el personal militar de las Fuerzas Armadas se podría acoger a lo establecido en dicha normativa, en lo que no se oponga a lo establecido por la legislación del Ministerio de Defensa.

Sobre la base anterior, y conforme al escrito de la Directora General de Personal del Ministerio de Defensa de fecha 18 de enero de 2011, correspondería un permiso de paternidad de 20 días naturales cuando el nacimiento se produzca en el seno de una familia numerosa o la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento.

b. ¿Corresponderían días adicionales de permiso de paternidad en el caso de parto múltiple?

Sí. En la normativa vigente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, no se encuentra contemplada esta situación, si bien en el ámbito normativo civil sí se establecen dos días más por



cada hijo nacido a partir del segundo, (RD 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia), por lo que dicha legislación será de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas con carácter supletorio en todo lo que no se oponga a lo preceptuado en la normativa de Defensa.

c. ¿El permiso de paternidad permite disfrutar las vacaciones en fecha distinta?

Sí. Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, el militar tendrá derecho a hacer uso de su periodo de vacaciones en una fecha distinta aunque haya transcurrido el año natural, siempre que el primer día de estas sea anterior al 15 de enero del año siguiente al que corresponden las vacaciones.

d. ¿ Cuándo se puede disfrutar?

Durante el periodo que se determina para el permiso de maternidad, o bien, inmediatamente después a la finalización de dicho permiso de maternidad.

e. ¿Y si estoy en misión internacional?

En los supuestos que por necesidades del servicio, el militar comisionado en una misión internacional no hubiera disfrutado del permiso de paternidad, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder.

f. ¿Los 15 días son hábiles o naturales?

Los quince días son naturales. (Ley 30/1992 de Régimen jurídico y Procedimiento Administrativo Común).



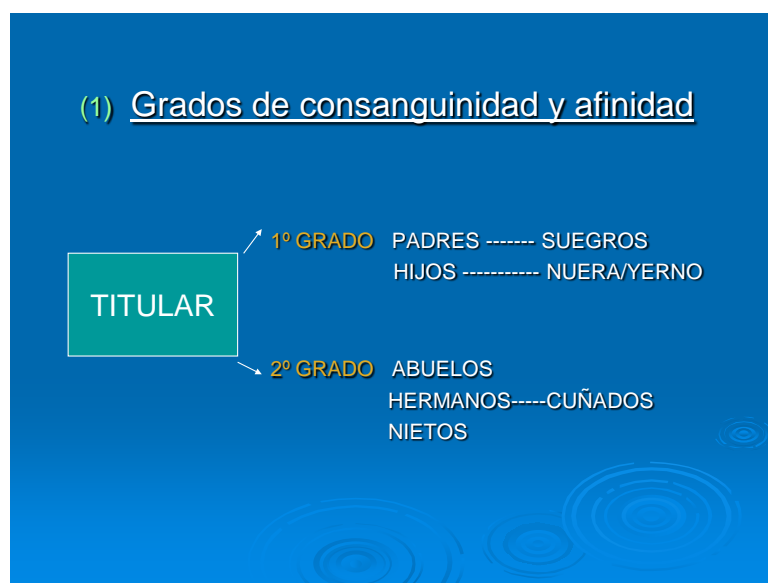
2.14 PARENTESCO:

Según se establece en el Código Civil, el parentesco es el vínculo que une a una persona con su familia y por consiguiente es el existente entre miembros de una misma familia. El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan, cada generación es un grado y la generación de grados forma lo que se conoce como línea sucesoria.

La consanguinidad está determinada por la vinculación sanguínea. Sería la establecida entre los descendientes y ascendientes de un progenitor común (ejemplo: bisabuelos, abuelos, padres, hijos, nietos, bisnietos, etc.).

La afinidad se determina por la vinculación matrimonial (familia política) que cada cónyuge contrae con los parientes consanguíneos del otro (por ejemplo, suegros, yernos y nueras, cuñados, etc.).

En lo que respecta a las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas, se contemplan tipos de permisos en función del grado de consanguinidad o afinidad, estableciéndose diferenciaciones entre los familiares de primer y segundo grado y no estando incluidos el resto de miembros de la familia (tercer o cuarto grado).





2.15 PROTECCIÓN DEL EMBARAZO. PUESTO DE TRABAJO. GUARDIAS:

- a. **¿Existe un permiso para la realización de exámenes médicos anteriores al parto o para la realización de cursos de preparación al parto?**

Sí. Letra D artículo 7 capítulo III de la O.M. 253/2015 contempla esta posibilidad:

“Las militares embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”

- b. **Si se ocupa un puesto de trabajo que por sus características no fuese apropiado para su desempeño durante el periodo de gestación, ¿se puede ocupar un puesto diferente?**

Si, la Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de carrera militar, en su artículo 101, punto 6, establece la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo adecuado a las circunstancias del embarazo:

“Durante el período de embarazo, la mujer militar tendrá derecho a ocupar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico o cometido adecuado a las circunstancias de su estado que podrá ser distinto del que estuviera desempeñando. La aplicación de este supuesto no implica pérdida del destino.”

Asimismo, el Real Decreto 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional en su Sección 4ª, artículo 26, punto 1, establece:

“Durante el período de embarazo, a la militar, se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto adecuado a las circunstancias de su estado de gestación, sin que suponga pérdida del destino. Dicho puesto será preferentemente en su unidad de destino y de no existir ninguno compatible con su estado de gestación, se le asignará en otra unidad, preferentemente en el mismo término municipal, mediante comisión de servicio”.

Desde el punto de vista de la normativa de riesgos laborales según lo establecido por el Real Decreto 1755/2007 de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa, en su Sección 3ª, artículo 15, también se recogen unas medidas especiales de protección a la maternidad:



“De las actividades que se desarrollen en los puestos de trabajo, la evaluación de riesgos determinará que procedimientos, condiciones de trabajo y exposiciones de cualquier clase que puedan incidir negativamente en la salud de las embarazadas, en la de los fetos, en la de las madres en período de lactancia o en la de sus hijos lactantes. Si se determinase que existen riesgos, se adoptarán las medidas que permitan la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si la naturaleza del puesto no permite adoptar variaciones para eliminar el riesgo o si, a pesar de las adoptadas, el riesgo sigue existiendo se le asignará un puesto de trabajo o un puesto orgánico distinto del que viniere ocupando, produciéndose, en su caso la reincorporación al puesto anterior cuando cese las circunstancias que motivaron la asignación de dicho puesto”.

c. ¿Se tiene en consideración el estado de gestación para la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

En relación a la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, por parte de mujeres en estado de gestación, no existe normativa general que sea de aplicación a la totalidad de las Fuerzas Armadas, si bien con carácter particular, es la normativa propia de cada uno de los ejércitos la que regula en mayor o menor medida este aspecto, junto con el RD 1755/2007 citado en el apartado anterior.

d. ¿Existen medidas de protección a la maternidad en el ámbito de la enseñanza?

Si. Se han regulado una serie de medidas a las que pueden acogerse las aspirantes y alumnas, así como las militares profesionales cuando por razones de embarazo, parto o postparto no puedan realizar la totalidad de las pruebas selectivas o los cursos correspondientes en condiciones de igualdad. Las medidas están establecidas tanto para las pruebas de acceso como para los distintos niveles de la enseñanza militar.

Así, en los procesos selectivos, se permite aplazar las pruebas físicas a la militar que por su situación de embarazo, parto o posparto no pudiera realizarlas. En estos casos la militar realizaría las restantes pruebas y la plaza obtenida en su caso quedaría condicionada a la superación de las pruebas en un momento posterior.

Igualmente se permite a la militar aplazar la realización de cursos de perfeccionamiento, actualización para el ascenso, etc. En caso de baja de los cursos por razón de embarazo, parto o postparto, a la militar no se le computa convocatoria ni requiere ser evaluada nuevamente al volver a ser convocada al curso.



Estas medidas están reguladas en:

1. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
2. Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería.
3. Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.
4. Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso y Promoción y de Ordenación de la Enseñanza de Formación en las Fuerzas Armadas.

e. ¿Las bajas médicas durante el embarazo y/o la lactancia suponen disminución de retribuciones?

No. Tanto las bajas médicas por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural como aquellas que se inicien durante dichos periodos tenga o no relación con el embarazo, se considerarán como circunstancias excepcionales en cuanto a la disminución de retribuciones derivadas de bajas médicas, por lo que las mujeres militares en estado de gestación que por cualquier motivo concurren en una baja médica durante la gestación, no verán disminuidas sus retribuciones. (Instrucción 1/2013 de 14 de enero de la Subsecretaría de Defensa por la que se dictan normas sobre la determinación y el control de las bajas temporales para el servicio del Personal Militar.)



2.16 REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE:

Artículo 10, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

1. *“El militar que tenga que atender a un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, podrá solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, sin merma de sus retribuciones, por el plazo máximo de un mes. Durante este tiempo quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.*
2. *En el supuesto de que varios militares tengan derecho a esta reducción y que el sujeto causante sea el mismo podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo, y sólo se exonerará a uno de ellos de la realización de guardias, servicios y maniobras o actividades análogas.”*

a. ¿A qué familiares engloba esta medida?

Como recoge la Orden Ministerial citada, esta medida solo puede ser empleada cuando el que sufre la enfermedad muy grave es un familiar de primer grado de consanguinidad (padres o hijos) o afinidad (suegros, nuera o yerno). (Ver apartado 2.13 “Parentesco”).

b. ¿Cómo se determina que es enfermedad muy grave? Documentación a presentar.

La enfermedad muy grave es un concepto jurídico indeterminado por lo que deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida..., para considerar una enfermedad como muy grave o no, puesto que la gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso.

Para ello deberían aportarse documentos como los siguientes:

- Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado.
- Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.



c. ¿Quién es la autoridad competente para conceder o denegar dicha reducción de jornada?

A la vista de los informes médicos presentados, el Jefe de Unidad será la autoridad competente para valorar las circunstancias concurrentes y conceder o no dicha reducción, sin que puedan establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la variedad de casos existentes que pueden plantearse.

d. ¿Esta reducción de jornada, exonera de la realización de guardias y servicios?

Sí. El personal que disfrute de una reducción de jornada para el cuidado de un familiar de primer grado en caso de enfermedad muy grave, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios o maniobras que puedan interferir en la reducción solicitada.

e. ¿Cómo se aplica esta reducción de jornada en el caso de que dos militares tengan derecho al disfrute de esta medida por el mismo sujeto causante?

Se podrá disfrutar de este permiso de forma parcial, de manera que entre las dos personas no se supere el máximo del 50% de la jornada (por ejemplo: uno disfrutará de una reducción del 20% de la jornada y otro el 30%), eximiéndose solo de la realización de guardias y servicios a uno de ellos.

f. ¿Es posible sustituir la reducción del 50% de la jornada diaria durante un mes en un permiso acumulado de 15 días?

No. Esta posibilidad de reducción de jornada no permite el disfrute de este permiso sino en la forma y cuando concurren los requisitos señalados en la norma, debiendo disfrutarse con carácter diario.

No cabe, por tanto, realizar una modificación del permiso establecido para ajustarlo a las necesidades de cada solicitante.



2.17 REDUCCIÓN DE JORNADA POR PARTICIPAR EN OPERACIÓN, DESPLIEGUE O MISIÓN:

Artículo 11, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

1. *“El militar tendrá derecho a la reducción de jornada de entre una hora a un medio de la jornada laboral por razón de la guarda legal de un menor de 12 años, con la disminución proporcional de sus retribuciones, durante el tiempo que el otro progenitor, también militar, se encuentre participando en una operación, despliegue o misión en el extranjero o territorio nacional, por el tiempo que dure la mencionada actividad, que como mínimo deberá ser de treinta días ininterrumpidos.*

2. *En este caso, el militar 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, tales necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la exoneración de dichas guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.”*

a. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar una reducción de jornada por participar en operación, despliegue o misión?

La reducción de jornada puede ser solicitada por el tiempo que dure la mencionada actividad, que como mínimo deberá ser de 30 días ininterrumpidos.

b. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

El militar, durante el tiempo que el otro progenitor, también militar, se encuentre participando en una operación, despliegue o misión en el extranjero o territorio nacional.

c. ¿Tiene que realizar guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

Si, aunque podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas cuando interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.



2.18 REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DIRECTO DE UNA PERSONA MAYOR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN O DISCAPACITADO:

Artículo 12, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

1. *“El militar que tenga a su cuidado directo alguna persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, no considerando como tal la percepción de una pensión, tendrá derecho a una disminución de una hora a un medio de la jornada laboral diaria, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*
2. *Tendrá el mismo derecho el militar que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*
3. *Ante los supuestos anteriores, el militar 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, en el caso de que el militar tenga a su cuidado directo un discapacitado psíquico, físico o sensorial, tales necesidades procurarán atenderse con otros medios y sólo en último extremo condicionarán la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas”.*

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

El militar, que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).

b. ¿Tiene que realizar guardias, servicios, maniobras o actividades análogas?

Si, aunque podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas cuando interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

c. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar esta reducción de jornada?

Con esta reducción de jornada el militar tiene derecho a una disminución de 1 hora a un medio de la jornada laboral diaria, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



2.19 REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE UN HIJO MENOR DE 12 AÑOS:

Artículo 13, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

1. *El militar tendrá derecho a una reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años, de una hora a un medio de la jornada laboral, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*
2. *El militar que disfrute de este derecho, cuando el menor no haya cumplido los 4 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.*
3. *Cuando el menor por el que se haya concedido la reducción de jornada, tenga una edad comprendida entre los 4 y los 7 años, el militar podrá quedar exonerado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, 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.*
4. *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 los 11 años.*
5. *Si al militar que disfruta reducción de jornada por guarda legal le fuera concedido permiso por maternidad o paternidad, se interrumpirán los efectos de la reducción de jornada, debiéndose percibir íntegramente las retribuciones que correspondan mientras dure el citado permiso.*

a. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años?

La reducción de jornada puede ser solicitada desde un mínimo de una hora hasta un máximo de media jornada laboral.



b. ¿Se puede acumular las horas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años en una sola jornada?

No, el disfrute de una reducción de jornada por guarda legal se refiere a la jornada de trabajo diaria, no siendo posible su acumulación en una sola jornada.

c. ¿Cómo se solicita una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

La solicitud de una reducción de jornada deberá presentarse, acompañada de la justificación documental suficiente, por conducto reglamentario al Jefe de Unidad, Centro u Organismo, exponiendo las circunstancias por las que solicita la reducción horaria, tramo de edad en que se encuentra en menor, horario que se desea reducir y la fecha a partir de la cual se necesita hacer uso de esa reducción.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de los documentos que justifican la petición:

-Fotocopia compulsada del libro de familia.

d. ¿Quién es la autoridad competente para conceder, denegar o modificar medidas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

La autoridad competente para la concesión o denegación, así como modificación o revocación de las condiciones de la solicitud, será el Jefe de Unidad, Centro u organismo de destino del solicitante.

e. ¿Es posible la concesión de una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años sin que se otorgue la exoneración de realizar guardias, maniobras y servicios?

Sí. Con carácter general, podrán quedar *exonerado* el militar de la realización de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas que puedan interferir con el disfrute de la reducción de jornada en función de la franja de edad que tenga el menor de la siguiente manera:

1.-Cuando el menor no haya cumplido los 4 años.

2.-Cuando el menor tenga una edad comprendida entre los 4 y los 7 años, cuando dichas guardias, servicios, maniobras y actividades análogas superen las 36 horas y interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.



3.-Cuando el menor tenga una edad comprendida entre los 8 y los 11 años cuando dichas guardias, servicios, maniobras y actividades análogas superen los 6 días.

Si bien todas las reducciones de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años quedarán supeditadas siempre a las necesidades del servicio.

La no exoneración de guardias y servicios no debe basarse en una designación general del solicitante para desempeñar servicios, sino que su nombramiento debe estar sólidamente argumentado y especificado para cada caso concreto, es decir, individualizado al interesado en cuestión, por motivos de su especialidad, empleo, puesto o formación, estudiando caso por caso las circunstancias particulares, personales y familiares del solicitante exponiendo las causas que justifican en su caso la no exoneración y la normativa en la que basa su decisión.

f. ¿Teniendo concedida una reducción de jornada por guarda legal, puede designarse al solicitante para aquellas guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que no interfieran con el horario de disfrute de la reducción de jornada por guarda legal?

Sí, el personal que hace uso de una reducción de jornada, puede ser nombrado para la realización de guardias, servicios, maniobras o comisiones y actividades análogas en su lugar de destino, que no interfieran con el horario de disfrute de esa reducción.

g. ¿Las medidas de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años pueden ser modificadas o revocadas?

Sí, las condiciones en las que se concede una reducción de jornada pueden ser modificadas (o revocadas) por la autoridad que las concedió. Dicha modificación debe realizarse a través de una nueva resolución firmada por la autoridad y notificada al personal afectado.

Esta resolución deberá expresar claramente los motivos por los que se modifica o se revoca las condiciones ya concedidas, justificando los aspectos que hayan podido surgir y que han hecho necesario el cambio e individualizando estas necesidades en el personal afectado. Es decir, toda modificación/revocación deberá ser motivada, justificada e individualizada.

En dicha resolución de modificación (o revocación) constará que esta no es firme en vía administrativa recogiendo la posibilidad de interponer recurso de alzada en los términos previstos en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



Con el objeto de facilitar una aplicación de las normas de conciliación lo más homogénea posible, el Jefe de Unidad efectuará consulta a la Secretaría Permanente de Igualdad (Observatorio Militar de Igualdad) antes de notificar la resolución por la que modifica o revoca las condiciones de una reducción de jornada. Este órgano emitirá un informe con carácter no vinculante que permita a la autoridad competente para resolver, tener más elementos en los que basar su resolución.

h ¿La reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años lleva consigo una reducción de retribuciones?

El personal que haga uso de una reducción de jornada por guarda legal le será de aplicación una disminución de las retribuciones básicas y complementarias proporcional al número de horas de reducción de las que disfrute. Su cálculo se hará en base a los criterios y fórmulas recogidas en el Apéndice I del Anexo I de la O.M. 121/2006, siendo estas diferentes si se produce exoneración de guardias o no y variando su porcentaje si la jornada que se realiza es de 37'5 horas semanales o de 40 horas/semana.

Con carácter general, y de modo orientativo, se puede calcular aproximadamente el porcentaje de disminución de retribuciones con una simple regla de tres:

Nº de horas de la jornada semanal (37,5 o 40h)	-----	100%	}
salario. Nº de horas de reducción semanal (5, 10,.....)	-----	% x	

Ejemplo: Se solicita una reducción de jornada de 1 hora diaria (5 semanales) para un militar que realiza una jornada de 37,5 horas a la semana. Su salario es de 1500 euros. ¿Qué porcentaje de disminución de retribuciones se le aplicaría?

37,5 ----- 100% salario x= 100% salario x 5 horas / 37.5 = 13.3 % reducción

5 horas----- x sobre las retribuciones que se perciben.

Se aplicaría el 13.3% sobre el sueldo que percibe (1500 euros)= 195 euros de reducción.



i. ¿Es compatible la percepción del complemento de dedicación especial con el disfrute de una reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años?

La percepción del complemento de dedicación especial para el personal militar, está regulada en el artículo 3.4 del Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por RD 1314/2005 de 4 de noviembre y en la O.M 190/2001 de 10 de septiembre, por

la que se dictan normas para la aplicación del complemento de dedicación especial. Según el citado artículo, *“el complemento de dedicación especial retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o la iniciativa con que se desempeñe el puesto”*. Por otro lado, la citada OM 190/2001 fija los criterios conforme a los cuales ha de asignarse: desarrollo de una jornada laboral superior a lo establecido, trabajos que requieran una permanente localización, actividades adicionales a desarrollar, excepcional rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa en el desempeño del destino...condiciones algunas compatibles con una jornada reducida, si bien debe tenerse en cuenta que se configura como una retribución complementaria cuya concesión y cese es una facultad discrecional de las autoridades competentes al efecto, cuando consideran que el interesado concurre en alguna de las circunstancias citadas anteriormente y dentro de los créditos disponibles.



2.20 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:

Artículo 14, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

Artículo 14. *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.*

“El militar tendrá derecho a la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años, de una hora a un medio de la jornada laboral, con la disminución proporcional de sus retribuciones, cuando sea progenitor o tutor en una familia monoparental, entendiéndose como tal, la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia. En estos casos el militar 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 las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.”

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

El militar, cuando sea progenitor o tutor, siendo este la formada por uno solo progenitor con el que convive el hijo/s nacido/s o adoptado/s y que constituye el sustentador único de la familia.

b. ¿Cuál es el periodo de tiempo para el que se puede solicitar este tipo de reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental?

La reducción de jornada puede ser solicitada desde un mínimo de una hora hasta un máximo de media jornada laboral.



2.21 REDUCCIÓN DE JORNADA EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS O QUE TENGAN QUE PERMANECER EN EL HOSPITAL:

Artículo 15, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

“El militar, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, podrá ausentarse del lugar del trabajo durante el período de hospitalización, hasta un máximo de dos horas diarias sin pérdida de retribuciones. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales a las anteriores y con la disminución proporcional de sus retribuciones. En los casos contemplados en este párrafo se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.”

a. -¿Durante cuánto tiempo puede hacerse uso de esta reducción de jornada?

La reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier motivo deban permanecer hospitalizados al nacer, no tiene una duración determinada. Es decir, se prolongará por el tiempo necesario que dure la hospitalización del bebé. Supone una reducción de jornada de dos horas diarias como máximo sin que se produzca disminución de retribuciones, a las que se pueden añadir dos horas más, con su correspondiente reducción salarial.

b. ¿Qué disminución de retribuciones conlleva este tipo de reducción de jornada?

Como refleja la norma citada anteriormente, las dos primeras horas de reducción de jornada no conllevan la disminución de retribuciones. Si se hace uso de las dos horas adicionales, éstas sí supondrán disminución proporcional, aplicando las fórmulas explicadas en el apartado 3 del Anexo II de la Orden DEF/253/2015.

c. ¿Esta reducción de jornada, exonera de la realización de guardias y servicios?

Sí. El personal que disfrute de una reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados al nacer, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios o maniobras que puedan interferir en la reducción solicitada.

d. ¿Quién es la autoridad competente para su concesión?

Como en los casos anteriores, la autoridad competente para la concesión o denegación de este permiso, será el Jefe de la Unidad de destino del solicitante.



2.22 REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER O CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

Artículo 16, Capítulo IV de la Orden DEF/253/2015:

1. *“El militar tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de jornada de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.*

2. *Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, el militar tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.*

3. *Asimismo, en el supuesto de que ambos presten sus servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.*

4. *En los casos contemplados en este apartado se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.”*

a. ¿Qué requisitos deben cumplirse para su concesión?

Los requisitos que deben cumplirse para poder hacer uso de esta modalidad de reducción de jornada son:



- Sujeto causante sea un hijo menor de 18 años.
- Ambos progenitores (adoptantes o acogedores) trabajen.
- La enfermedad que sufra el hijo sea cáncer o enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario.
- El ingreso hospitalario sea de larga duración.
- El enfermo requiera cuidado directo, continuo y permanente.

b. ¿Qué documentación debe aportarse para su solicitud?

Para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para hacer uso de esta modalidad de reducción de jornada, será necesario presentar la siguiente documentación:

- Libro de familia o documento de adopción o acogimiento donde se recoja la relación con el menor enfermo y su edad.
- Informe del Servicio Público de Salud o entidad sanitaria concertada donde se detalle la enfermedad que padece y si es necesario un ingreso hospitalario de larga duración que requiera atención directa y continua.
- Certificado de la empresa donde trabaje el cónyuge donde se refleje que es trabajador de la misma y donde se recoja si está haciendo uso de esta medida de conciliación o no y si percibe por este motivo las retribuciones íntegras o no.

c. ¿Qué documentación debe aportarse para su solicitud?

Para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para hacer uso de esta modalidad de reducción de jornada, será necesario presentar la siguiente documentación:

- Libro de familia o documento de adopción o acogimiento donde se recoja la relación con el menor enfermo y su edad.
- Informe del Servicio Público de Salud o entidad sanitaria concertada donde se detalle la enfermedad que padece y si es necesario un ingreso hospitalario de larga duración que requiera atención directa y continua.
- Certificado de la empresa donde trabaje el cónyuge donde se refleje que es trabajador de la misma y donde se recoja si está haciendo uso de esta medida de conciliación o no y si percibe por este motivo las retribuciones íntegras o no.

d. ¿Cuáles son los límites de tiempo de esta reducción?

Los límites temporales de este tipo de reducción de jornada quedan establecidos normativamente, es decir en el tiempo, el límite está en la fecha en la que el menor cumpla los 18 años y en cuenta a la jornada, se establece una reducción de jornada mínima de disfrute del 50% en adelante si bien no existe un límite máximo, se entiende que el servicio no puede quedar desatendido por lo que existe un deber de presencia en el puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el desempeño de sus funciones.



e. ¿Cómo se aplica en el caso de que sean ambos progenitores solicitantes de esta medida de conciliación?

En el caso de que ambos progenitores sean militares, solo uno de ellos tendrá derecho a esta reducción de jornada con la percepción íntegra de sus retribuciones, mientras el otro cónyuge podrá hacer uso de la reducción de jornada pero con la disminución de retribuciones.

Si además se da la circunstancia de que ambos prestan sus servicios en la misma Unidad, el Jefe de la misma, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho en función de las necesidades del servicio.

En el caso de que en ambos progenitores se cumplan los requisitos necesarios para tener derecho a esta reducción, el militar tendrá derecho a la reducción de jornada con la percepción de las retribuciones íntegras siempre que el otro progenitor (adoptante o acogedor) no cobre sus retribuciones completas como usuario como beneficiario de la prestación que por el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, pudiera corresponderle.



2.23 REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 8, Capítulo III de la Orden DEF/253/2015:

1. Artículo 8. *Permisos por razón de violencia de género.*

1. Las militares víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, siempre que acredite tal situación mediante una 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.

2. Las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

a. ¿Quién puede acogerse a esta medida?

Las militares víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

b. ¿La reducción de jornada por razón de violencia de lleva consigo una reducción de retribuciones?

El personal que haga uso de una reducción de jornada por violencia de género le será de aplicación una disminución de las retribuciones básicas y complementarias proporcional al número de horas de reducción de las que disfrute.



2.24 VACACIONES Y ASUNTOS PARTICULARES:

Artículo 5 y 6 apartado a) Capítulo II de la O.M. 253/2015

1. *“Las vacaciones constituyen el período de descanso retribuido al que los militares tienen derecho anualmente.*
2. *Los militares tendrán derecho a disfrutar por cada año natural de las vacaciones retribuidas que se fijan en la norma primera del anexo I.*
3. *Para determinar el número de días de vacaciones anuales al que se tiene derecho, no computarán como tal los periodos permanecidos como alumnos de la enseñanza de formación en centros docentes militares, en licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución, en los supuestos en los que el militar se encuentre en suspensión de funciones o de empleo, ni en situación de excedencia, salvo para lo que se contempla en el artículo 110.6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.*
4. *En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.*
5. *Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en fecha distinta.*
6. *Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*
7. *Si durante el disfrute de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impidan el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar durante el año natural posterior.*
8. *El militar que no haya podido disfrutar de sus vacaciones durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar de dichas vacaciones durante el primer semestre del año siguiente al de devengo del periodo vacacional.*
9. *El militar que sea profesor en un centro docente de enseñanza militar y el que adquiera la condición de alumno de la enseñanza de formación tendrán condicionadas las vacaciones al calendario académico establecido por el correspondiente centro docente.*
10. *Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio”.*



“a) Días por asuntos particulares. Por cada año natural, los militares tendrán derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares que figuran en el anexo I, norma segunda, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. El militar podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En el caso de que estos dos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se podrá hacer uso de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares.

Sin perjuicio de lo anterior, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el párrafo anterior, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente conforme a lo que se establece en la norma primera del anexo I.

Así mismo, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con un sábado, el número de días de permiso por asuntos particulares se aumentarán como máximo en un día. Por resolución del Subsecretario de Defensa y con anterioridad al día 31 de diciembre del año en curso se determinará, en su caso, la incorporación de los días de permiso a los que se refiere este apartado, que serán de aplicación en el siguiente año.

El militar que no haya podido disfrutar de este permiso durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar del mismo, durante el primer semestre del año siguiente cuando las necesidades del servicio así lo permitan”.

La norma primera y segunda del Anexo I de la O.M. 253/2015

Primera. Vacaciones.

1. Las vacaciones retribuidas por cada año natural tendrán la duración de veintidós días hábiles anuales o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
2. Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
3. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el párrafo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural que se podrán acumular a los días por asuntos particulares.
4. Al menos, diez días de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que por las misiones específicas de la unidad o por necesidades del servicio se tengan que disfrutar en otro momento.
5. El personal destinado o que se encuentre en comisión de servicios en el extranjero y no esté desplegado con objeto de una misión en el exterior, tendrá derecho a siete días naturales de vacaciones adicionales, o a la parte proporcional al tiempo del año transcurrido en estas circunstancias, a añadir a lo dispuesto en esta norma.

Segunda. Días por asuntos particulares.

Por asuntos particulares cinco días



a. ¿Cuántos días de vacaciones y asuntos particulares corresponden?

En base a la normativa anterior, los días de vacaciones quedarán fijados en 22 días hábiles por año completo de servicios efectivos para todo el personal, independientemente de la antigüedad.

En cuanto a los días de asuntos particulares, estos han quedado fijados en 5 días.

b. ¿Se aplica el criterio de proporcionalidad en ambos casos?

Los días de vacaciones serán proporcionales al tiempo de servicios efectivos durante el año natural al que pertenezcan, es decir, al tiempo de trabajo en la Unidad de destino, mientras que para los días de asuntos particulares no es aplicable este criterio de proporcionalidad, correspondiendo los cinco días independientemente de los servicios efectivos realizados durante el año.

c. ¿Cómo podrán disfrutarse las vacaciones?

Las vacaciones se disfrutaran en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Como novedad en esta O.M. se podrá disfrutar de manera independiente hasta cinco días hábiles por año natural, que se podrán acumular a los días por asuntos particulares. Al menos diez días deberán ser disfrutados entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

d. ¿Puede el Jefe de Unidad denegar el disfrute de vacaciones o días de asuntos propios en fechas concretas?

Si. El artículo 22 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece:

“1. Los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio. Las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación.

2. La jornada de trabajo de los militares será, con carácter general, la del personal al servicio de la Administración General del Estado. El régimen de horario se adaptará a las necesidades operativas y a las derivadas del funcionamiento de las unidades y de la prestación de guardias y servicios, tomando en consideración la disponibilidad permanente a la que se hace referencia en el apartado anterior, así como las normas y criterios relativos a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a los que se refiere la Ley de la carrera militar.

3. Los militares tienen derecho a disfrutar 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”

En definitiva, las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien las limitaciones que se produzcan deberán ser motivadas y justificadas.



e. ¿Y el personal destinado o que se encuentre en comisión de servicio en el extranjero y no esté desplegado con objeto de una misión en el exterior?

Tendrá derecho a siete días naturales de vacaciones adicionales, o a la parte proporcional al tiempo del año transcurrido en estas circunstancias.



2.25 VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, define la violencia de género, como “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad cometidas sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a las mismas por una relación de afectividad, aún sin convivencia.”

a. ¿Existen medidas de protección a la víctima de violencia de género en la normativa de las Fuerzas Armadas?

Si. La ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar, artículo 6 “Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar”, destaca en su segundo apartado “las normas y criterios relativos a la violencia de género y la conciliación de la vida personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Por otro lado, el RD 96/2009 de 6 de febrero por el que se aprueban las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, promueve “la dignidad de la persona, debiendo velarse por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género”.

b. ¿Qué medidas de conciliación se contemplan para proteger a la víctima de violencia de género?

1.- El derecho a la movilidad geográfica de su puesto, tal y como se define en el artículo 101 apartado 3 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar:

“La mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en su destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, a ocupar otro destino que se encuentre vacante y cuya provisión sea vacante”. (Véase apartado 2.22 comisiones de servicio).

Esta medida también se encuentra recogida en el artículo 21 BIS del Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de destinos del Personal Militar Profesional sobre asignación de puestos a la militar víctima de violencia de género:

“1. La militar víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el destino donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar la asignación de un nuevo destino en el mismo término municipal o en otro diferente.



2. *En la petición se hará una relación por orden de preferencia del término o términos municipales, y dentro de éstos las unidades, centros u organismos, a los que se solicita el traslado. Esta petición irá acompañada de una copia 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.*
3. *El nuevo destino asignado deberá figurar en la plantilla de destinos, encontrarse vacante y su nivel retributivo no ser superior al del destino de origen. La militar deberá reunir los requisitos exigidos en la plantilla de destinos. Para la asignación del destino, entre las posibles vacantes existentes en el término o términos municipales solicitados, se tendrá en cuenta aquella cuya cobertura sea prioritaria.*
4. *En el caso de que no existan vacantes con las características requeridas, se comunicará a la solicitante aquellos términos municipales más próximos a los solicitados y en los que existan vacantes, a efectos de que pueda manifestar sus preferencias.*
5. *La asignación del destino tendrá carácter forzoso.*
6. *En el caso de que la militar sea de nuevo víctima de violencia de género o se requiera para recibir la asistencia social integral, podrá solicitar un nuevo destino, por el mismo procedimiento descrito en este artículo, aunque no haya cumplido el tiempo mínimo de permanencia en su destino”.*

2.- Excedencia:

En último lugar señalar que la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, sostiene en su artículo 110, apartado 6:

“Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia. Los seis primeros meses les serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino”.

3.- Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo de la víctima:

Según la Disposición Sexta, punto 5 del Anexo I de la Orden Ministerial 121/2006, señala que:

“La militar que sea víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, siempre que acredite tal situación mediante una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente, hasta que 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.

4.- Permisos:

En el artículo 8 del capítulo III queda regulado

“En los casos en que una militar víctima de violencia de género tuviera que ausentarse durante el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, las faltas de asistencia total o parcial tendrán la consideración de justificadas”.



2.21 COMISIONES DE SERVICIO

a. ¿Es posible la solicitud de aplazamiento para la participación en una comisión de servicio que suponga ausencia del domicilio de forma simultánea de ambos cónyuges?

Sí. Según lo establecido en el RD 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, en su artículo 30, se establece la posibilidad de aplazar una comisión de servicio que implique la ausencia simultánea del domicilio a los dos miembros de un matrimonio (o relación análoga), entre militares con hijos menores de doce años a cargo:

“Cuando los dos miembros de una matrimonio entre militares, o uniones análogas, con hijos menores de doce años a su cargo, se les designe con carácter forzoso para realizar comisiones de servicio que impliquen la ausencia simultánea del domicilio, se dará opción al último al que se haya designado la comisión a permanecer en su destino al menos hasta la finalización de la comisión del otro.”

b. ¿Es posible solicitar aplazamiento para la participación en una comisión de servicio por otros motivos?

Sí. Según el artículo 19 de la OM 12/2013 de 19 de febrero, por la que se modifica la OM 76/2011 de 24 de octubre de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional, se podrá aplazar una comisión de servicio en operaciones nacionales e internacionales por un periodo de seis meses (posibilidad de prorrogar a nueve meses) en cuatro casos:

- Durante el periodo de comisión esté fijada una vista judicial por separación o divorcio en la que se decida acerca de la patria potestad o guarda y custodia de hijos.
- Nacimiento de un hijo en embarazo de alto riesgo.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos en los seis meses anteriores a la fecha de la comisión.
- Procedimiento de ejecución hipotecaria (desahucio) del domicilio donde resida el militar siempre que este sea la residencia habitual de sus hijos.

c. ¿Es posible solicitar una comisión de servicio durante el embarazo y la lactancia?

Sí. Según lo establecido en el artículo 26 del RD 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, durante el embarazo se puede asignar a la mujer embarazada un puesto adecuado a sus circunstancias, que preferentemente será en su Unidad de destino, si esto fuera posible y en su defecto en otra Unidad preferentemente en el mismo término municipal. Estos cambios se harán mediante una comisión de servicio. Para que se lleve a efecto será necesario previo informe médico al respecto.

En el mismo sentido se aplicará a quien disfrute de una reducción de jornada por lactancia cuando las características de su puesto y las necesidades del servicio del destino que ocupaba antes del nacimiento del hijo no sean compatibles con la citada jornada de la que disfruta.



“Durante el periodo de embarazo, a la militar se la podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto adecuado a las circunstancias de su estado de gestación, sin que suponga pérdida de destino. Dicho puesto será preferentemente en su Unidad de destino y de no existir ninguno compatible con su estado de gestación, se le asignará otra unidad, preferentemente en el mismo término municipal, mediante comisión de servicio”.

“A la militar que se le haya concedido la reducción de la jornada laboral con motivo del período de lactancia de un hijo menor de doce meses, se le podrá asignar un puesto de las características de ubicación definidas en el apartado anterior, siempre que sus ausencias por aquella causa fuesen incompatibles con las necesidades del servicio del destino que ocupaba antes del nacimiento del hijo”.

d.- ¿En casos de violencia de género, es posible solicitar una comisión de destino para hacer efectiva la protección de la víctima?

Sí. Según el artículo 26 del RD 456/2011 de 1 de abril por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional, con el fin de proteger a la víctima y facilitar la cobertura de sus necesidades de asistencia social, se podrá solicitar un cambio de destino al Mando de Personal de su Ejército o Director General de Personal en el caso de los Cuerpos Comunes.

Las características de esta comisión serán:

- Se facilitará un puesto de análoga categoría.
- En el mismo término municipal o distinto según las características de la protección.
- Se exonerará del cumplimiento de tiempos mínimos de permanencia en un destino.
- Para su solicitud se deberá acompañar la instancia de una copia de la sentencia firme, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.
- El puesto que se solicite debe estar vacante. De no ser así se le facilitará relación de posibles vacantes que pudiese ocupar.
- Este nuevo destino tendrá carácter forzoso.
